



Una de las ideas sobre las que se construyó buena parte de la arquitectura jurídica occidental es que, desde la libertad y la igualdad, los individuos tienen la capacidad de vincularse a través del mutuo acuerdo. Esta idea sostiene conceptos indispensables en nuestra sociedad, como los del contrato como expresión de la voluntad, la propiedad como una derivación del trabajo y la ley como marco regulatorio aplicable a todos por igual.

Aunque en principio dicha concepción suena sensata, tiene al menos un punto ciego, al no observar que la innegable falta de igualdad entre las personas genera situaciones en las que, por ejemplo, un individuo se vea obligado por necesidad a aceptar un acuerdo poco favorable para sí, o incluso francamente indigno. Quizás lo que acabo de decir resulte una verdad de Perogrullo, pero lo cierto es que durante siglos las evidentes desventajas de algunos sectores poblacionales frente a otros no fueron abordadas como problemas jurídicos en el sentido moderno del término.

Ese punto ciego comenzó a hacerse insostenible en un momento histórico específico. A partir del siglo XIX, una serie de transformaciones económicas, sociales e intelectuales modificaron de manera profunda la manera en que se observaba la relación entre libertad, trabajo y desigualdad. La industrialización, la concentración urbana y la masificación del sector asalariado generaron nuevas formas de dependencia: individuos jurídicamente libres, pero materialmente condicionados. Así, la libertad contractual comenzó a mostrar sus límites como criterio suficiente para garantizar condiciones justas en este ámbito.

No fue casual que en ese contexto aparecieran diagnósticos que obligaban a mirar el problema de frente. En 1867 Karl Marx publicó *El Capital*, donde sostuvo, por ejemplo, que la relación entre trabajador y empleador no podía entenderse como un acuerdo entre partes realmente libres e iguales, pues estaba marcada por condiciones materiales que limitaban la capacidad de elección del trabajador. Desde una perspectiva distinta, en 1891 el papa León XIII promulgó la encíclica *Rerum Novarum*, que reconocía la legitimidad de la propiedad privada, pero afirmaba, con igual claridad, que las condiciones de vida del trabajador no podían quedar sometidas exclusivamente a la lógica del mercado. Introdujo así la idea de un salario justo, del derecho de asociación y de la responsabilidad del Estado para intervenir cuando fuera necesario, a fin de asegurar equilibrios. Casi al mismo tiempo, los propios Estados comenzaron a intervenir en algo que hasta entonces se consideraba intocable: el contrato entre particulares. Las primeras leyes fabriles en Inglaterra limitaron la jornada laboral, regularon el trabajo infantil y establecieron mecanismos de inspección.

Puede decirse que el Derecho laboral encontró algunos de sus cimientos al introducir la idea de que

no reconocer la desigualdad ni establecer condiciones de protección para los sectores en desventaja representaba en sí mismo un acto de injusticia. Así, comenzó a intervenir directamente en estas relaciones: fijó límites a la jornada, estableció salarios mínimos, reconoció la organización colectiva y desarrolló mecanismos de protección, conciliación y arbitraje para equilibrar la relación entre las partes. Durante el siglo XX ese andamiaje jurídico fue encontrando una relativa estabilidad, consolidándose en torno a las figuras del empleador y el empleado dentro de una relación sujeta a regulaciones. Sobre esa estructura se edificó un sistema de derechos y obligaciones con fronteras y mecanismos delimitados.

Pero, así como la sociedad en la que vivieron griegos y romanos era distinta de la que se organizó en los feudos medievales y, a su vez, esta última ya no tuvo nada que ver con la sociedad de la industrialización en la que emergió el Derecho laboral que conocemos, de la misma forma el siglo XXI —marcado por la digitalización, la inteligencia artificial y nuevas formas de organización del tiempo y los espacios— plantea retos que obligan a revisar la manera en que entendemos los ámbitos de trabajo contemporáneos.

Temas como los derechos en entornos digitales o la conciliación entre vida personal y laboral, así como las dinámicas globales que inciden en estos procesos, muestran la necesidad de hacer replanteamientos importantes sobre nuestra manera de entender el trabajo y sus protagonistas desde la óptica del Derecho. En este contexto de difuminación entre las fronteras geográficas, físicas y virtuales, así como entre la casa y la oficina, o entre el prestador de servicios y el empleado, las preguntas ya no versan únicamente en torno a cómo proteger al trabajador, sino incluso en delimitar quién es el trabajador, dónde ocurre la relación laboral y cómo puede lograrse una regulación eficaz en entornos difíciles de enmarcar.

Con ello, de alguna manera, regresamos a la necesidad de nombrar con precisión las nuevas desigualdades, para poder construir respuestas jurídicas a la altura de su complejidad. Por todo lo dicho, resulta pertinente abrir espacios de reflexión que permitan exponer con seriedad los retos de nuestra época y explorar sus posibles rutas de evolución. Personalmente, creo que las universidades son de los lugares más importantes para generar diálogos y semillas de cambio en la sociedad con respecto a este y otros muchos temas de interés público. Pero ya sea en éste u otro tipo de sedes, lo cierto que necesitamos impulsar debates para comprender una realidad que sigue transformándose y que exige, como en otros parteaguas de la historia, ser pensada con responsabilidad y profundidad.