

**Jordi Bonet Pérez**

## **Disrupción tecnológica y trabajo: ¿disrupción también en el ámbito de las relaciones laborales?**

Aun cuando nuestra percepción del presente sugiera que nuestras vidas —como las de buena parte de la Humanidad— están impregnadas e influidas por el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, condicionando hábitos, comportamientos y relaciones personales, no hay que desconocer que ese mismo hoy vive un proceso tendencialmente disruptivo sustentado en la inteligencia artificial y la robótica: el impulso, a partir de la automatización y la digitalización auspiciadas por los avances tecnológicos (impresión en 3D, vehículos autónomos, nuevos materiales, robótica avanzada, el Internet de las cosas, etc.) de una cuarta revolución industrial. La lógica de este proceso, que se antoja a priori imparabile, lo perfila como un acontecimiento más acelerado que cualquiera de las otras revoluciones industriales. Asimismo, sus repercusiones no se focalizan exclusivamente en el terreno de la producción de bienes y la prestación de servicios, sino que abarcan de manera global todos los aspectos de la vida humana y de su organización económica y social. No hay más que ver algunos ejemplos de los que Schwab denomina puntos de inflexión y las posibilidades de que se produzcan antes de 2025, como que un primer gobierno sustituya su censo poblacional por uno basado en Big Data (82,9%) o que un billón de sensores estén conectados a Internet (89,2%) [1].

El ritmo y profundidad de las transformaciones económicas, políticas, sociales y humanas (incluso biológicas: implantes y prótesis sustitutivos) que todo ello puede suponer resaltan, tanto la entidad e intensidad de los cambios que se avecinan, como la aparente ausencia de un debate político y social, a todos los niveles. No deja de ser llamativo que, a la par que progresa con mayor o menor intensidad el proceso disruptivo, el asunto vaya abriéndose camino en los medios de comunicación social y en las redes sociales, mientras la dimensión política del debate es, hoy por hoy, insignificante; de hecho, no se han proporcionado a estas alturas datos que permitan reconocer los potenciales efectos de esta revolución industrial en un futuro muy relativamente próximo así como deliberar sobre qué enfoques regulatorios son los adecuados para afrontar los retos subyacentes y prevenir al máximo los efectos negativos que puedan comportar [2].

Una de las preguntas que puede formularse a partir de la constancia del efecto disruptivo de la tecnología y la digitalización es si este proceso, sobre todo en su dimensión productiva de bienes y prestacional de servicios, va a generar o no una disrupción en el ámbito de las relaciones laborales, comportando una ruptura de los fundamentos bajo los cuales se ha organizado el factor trabajo y, a su vez, si aquellos paradigmas político-jurídicos que han encauzado durante las últimas décadas las relaciones laborales y su regulación pueden en este contexto seguir estando vigentes.

Por de pronto, parece lógico pensar que las repercusiones en el ámbito laboral vayan a depender de factores tales como el ritmo y nivel de penetración de la automatización y la digitalización, pero también de las políticas públicas que se implementen a los efectos de disminuir y/o encauzar sus potenciales efectos negativos sobre el empleo y las condiciones de trabajo (por ejemplo, la proactividad y la disponibilidad de recursos para el desarrollo de políticas que potencien la educación y la calificación profesional). En consecuencia, se traza un panorama que, aunque

pueda expresar algunos parámetros tendenciales compartidos, perfila escenarios distintos para cada grupo de países e, incluso, para cada país. De cualquier manera, a la vista de los distintos estudios existentes en lo concerniente al impacto de la tecnología sobre el empleo [3], parece claro que existen tipologías de ocupaciones que están más expuestas que otras a desaparecer, o a ver disminuir sensiblemente el número de trabajadores que las desempeñan (por ejemplo, aquellas que, debido a su carácter repetitivo, son más susceptibles de ser objeto de automatización). Los potenciales efectos negativos sobre el nivel de empleo de esta tendencia se podrán ver más o menos compensados por la aparición de nuevos puestos de trabajo vinculados a las nuevas necesidades productivas de bienes y de prestación de servicios surgidas de la cuarta revolución industrial. Nada permite apriorísticamente anticipar a ciencia cierta el alcance a corto y medio plazo del *desempleo tecnológico*, ni de la capacidad de la nueva economía de generar puestos de trabajo alternativos o, en esta dirección, del ritmo real de sustitución de las viejas actividades laborales por las nuevas. Tampoco hay que eludir enfocar este asunto desde otra posible derivada: la posibilidad de que la disrupción tecnológica implique una reducción del total de horas de trabajo que deban cumplir para ejecutar sus tareas los trabajadores (humanos). Esta hipótesis, que podría ser abordada desde perspectivas filosóficas (sentido del trabajo), psicológicas (cambio de conducta del ser humano) o sociales (uso de excedente de tiempo), sugiere el tratamiento político-jurídico de aspectos tales como el reparto y compartición o no del tiempo de trabajo, la repercusión en los salarios de las opciones adoptadas y/o la articulación de medidas sociales compensatorias para los trabajadores que puedan ver afectadas sus condiciones de vida por este motivo.

La cautela que demanda la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al analizar estas cuestiones de futuro no se antoja descabellada, siempre que se desee huir del alarmismo, aunque tampoco debe la contención servir para eludir la preocupación que pueden suscitar los datos ofrecidos por los modelos señalados [4]. No en vano, el modo de producción predominante y sus principales parámetros de gobernanza global actuales no parecen llamados a sustentar una aproximación en exceso optimista: los derechos de los trabajadores no se encuentran precisamente en el centro de la agenda mundial ni son una prioridad para los actores privados económicos susceptibles de pilotar los cambios en los procesos productivos y prestacionales.

A pesar de lo expuesto, sí pueden perfilarse algunos de los riesgos que entraña, sea cual sea su intensidad y rapidez, la transición económica y laboral, como son el aumento temporal o más permanente del desempleo o la polarización del mercado de trabajo, abierto a una mayor brecha salarial y a la diferenciación de las condiciones laborales (en detrimento de quienes mantengan su trabajo en sectores y puestos de trabajo menos cualificados conforme a los parámetros de los cambios económicos). En suma, la transformación también de las relaciones laborales, en un sentido regresivo, que cuestione, en virtud de las nuevas necesidades empresariales, tanto los derechos laborales, como el mantenimiento del equilibrio jurídico que compensa la inevitablemente desigual relación real entre empleador y trabajador. Los perfiles de una todavía mayor fragmentación del mercado de trabajo y el aumento de la desigualdad son, pues, consecuencias que tanto las partes sociales como las políticas públicas deberían, si existe voluntad para ello, abordar y corregir.

Insistiendo en la factibilidad de la transformación de las relaciones laborales, tampoco resulta fuera de lugar pensar que la cuarta revolución industrial puede coadyuvar a extender *modelos de relación laboral presentes o nuevos modelos de relación laboral* que potencien la dilución

(¿disrupción?) del modelo de relaciones laborales basado en el trabajador por cuenta ajena, tal y como este es jurídicamente entendido, partiendo de que este en los últimos años ha estado sometido a constante erosión y regresión, entre otras cosas, como herramienta de mejora de la competitividad normativa que han venido manteniendo los Estados para hacer más atractivo su mercado de trabajo y su sistema económico frente al resto de países.

No resulta nada extraño que pueda enterearse, dentro de estas coordenadas, la hipótesis inicial de un mayor grado de externalización de las actividades humanas dentro de la producción de bienes y la prestación de servicios, que comporte —como de hecho se vislumbra en el trabajo dentro de la economía colaborativa [5]— una mayor flexibilidad e independencia en la realización de la actividad laboral, debilitándose así el tradicional vínculo de subordinación característico del trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, tampoco la aparente atenuación de su subordinación debe necesariamente implicar *per se* su desaparición y su catalogación general como trabajadores por cuenta ajena. Junto a ello, es probable que parte de los trabajadores cambien muchas veces de puesto de trabajo o que ejerzan su actividad laboral vinculada a varias empresas [6] (por ejemplo, realizando para varias de ellas determinadas tareas especializadas). Estos escenarios parecen plantear una razón práctica para regular jurídicamente *espacios de ultra-flexibilidad* [7], dirigidos a generar plantillas flexibles, como sucede por ejemplo con la disponibilidad de *trabajadores a demanda*, aun admitiendo que propendan por su naturaleza a “introducir nuevas condiciones de trabajo con menores costes y la erosión de las condiciones de trabajo” [8]. Las tendencias sucintamente apuntadas perfilan el difícil encaje de muchas modalidades de desempeño de la actividad laboral en la figura del trabajador por cuenta ajena protegido por el Derecho laboral, de modo que, junto al recurso a modalidades de contratación civil o a su posible consideración como trabajadores por cuenta propia, se sugiere también que se busquen formulaciones normativas específicas para quienes desarrollan actividades laborales bajo fórmulas atípicas [9].

Aunque la automatización y la digitalización no den lugar en los actuales mercados laborales a tendencias totalmente novedosas (solo alguna de ellas puede ser tenida por tal), contribuyen a mediatizar la figura del trabajador por cuenta ajena, así como del haz de derechos laborales propios de su posición jurídica. La perspectiva de que la tecnología disruptiva extienda aún más estas prácticas y abarque relativamente a un mayor número de integrantes (humanos) de la fuerza laboral puede concitar la idea de una necesidad o aparente necesidad de cambio legal, con el argumento de que la nueva realidad económica y laboral derivada de la automatización y la digitalización exige una respuesta adecuada, ya que es un fenómeno inevitable que no hay más remedio que regular. Es decir, dar respuesta a los *retos de la nueva sociedad* mediante la consolidación normativa de *nuevas formas de trabajo y de contratación*. La cuestión es si, pese a que pueda pensarse en favorecer que estos trabajadores dispongan de algún tipo de cobertura conforme al Derecho laboral, esta posibilidad no tendrá un efecto disruptivo sobre el marco de relaciones laborales existente, fragmentándolo de nuevo y perfilando modelos de contratación y de protección que presionen aún más a la baja el estatus del trabajador por cuenta ajena. El interrogante adicional es el siguiente: ¿es imposible que quienes realicen su actividad laboral conforme a estas nuevas formas de trabajo puedan aspirar a ser tratados jurídicamente como los trabajadores por cuenta ajena?

Tampoco está de más reflexionar sobre si las *nuevas realidades* del trabajo en la era de la automatización y la digitalización van a permitir a escala nacional cumplir las expectativas que

sugiere el lanzamiento universal por la OIT a finales del siglo XX del concepto político-jurídico de *trabajo decente*. Además de ser asumido generalmente por las organizaciones internacionales cuyas finalidades tienen una dimensión socioeconómica, su implementación responde de manera pluridimensional a las aspiraciones de todo trabajador, no solo de disponer de un trabajo con unas condiciones de trabajo dignas, sino también de un salario digno, de seguridad en el trabajo y de un mínimo de protección social, así como del fortalecimiento del diálogo social.

La automatización y la digitalización perfilan, además, otras consecuencias de dimensión social, entre otras: un aumento temporal del desempleo o la consolidación de un nivel de desempleo estructural significativo que genere necesidades de protección social más amplias, dado el número de personas afectadas por el proceso disruptivo; el incremento de las desigualdades salariales y, por tanto, respecto a los integrantes (humanos) de la fuerza laboral cuyos salarios se ubiquen en las franjas inferiores; el incremento de los recursos económicos precisos para articular políticas sociales mínimamente compensatorias que permitan satisfacer las necesidades de estas personas, siempre que este acabe siendo un objetivo política y socialmente asumido; el potencial detrimento de los recursos financieros para asegurar las pensiones públicas; o el incremento de las necesidades de gasto público en materia educativa, incluida la formación profesional.

En definitiva, lo que se infiere es que la disrupción puede llevar adicionalmente a que se traslade al Estado de forma significativa la responsabilidad de asegurar el bienestar general, bajo un sistema productivo en proceso de transformación o intensamente transformado que favorece el aumento de la productividad y los beneficios empresariales. Ello significa abordar el tema de la disponibilidad de recursos financieros suficientes para mantener las políticas sociales adecuadas para abordar los problemas generados, y hacerlo en contextos como los de los países más desarrollados, donde tales tendencias se solapan con otras ya presentes, como puede ser el envejecimiento de la población. Aunque también otros escenarios, en que el Estado declina frente a la potencialidad reguladora del mercado, son posibles.

Estos extremos perfilan el debate político-jurídico sobre otros asuntos que es preciso tener presentes, tales como: la imposición de tasas, impuestos y/o cotizaciones sociales por el empleo de los robots —y el interrogante de si es factible hacerlo igualmente respecto a la inteligencia artificial operativa desde ordenadores, tabletas o móviles—; la adopción de políticas sociales compensatorias significativas, como pueda ser la extensión de la renta mínima garantizada; o la toma en consideración de la *extraterritorialidad* como factor a tener presente en la regulación de las actividades propias de la automatización y la digitalización.

Para acabar, empero, quizá quepa realizar una reflexión sobre la significación profunda de las consecuencias de la disrupción tecnológica en la vida de los seres humanos. No solo en lo que concierne a la conciencia de la potencialidad transformadora de la sociedad, haciendo referencia a ideas como la de una *sociedad del ocio* o de un *hombre liberado del trabajo*, o de su reverso negativo, el de una *sociedad sin trabajo para la mayoría*, sino el ahondamiento en la dilución de dos premisas apuntadas por ARENDT en una sociedad de trabajo: que las manos guiadas por el cerebro humano representen el máximo de eficacia y “que las cosas que nos rodean del mundo deben depender del diseño humano y construirse de acuerdo con los modelos humanos de utilidad o belleza” [10]. La pregunta, entonces, es si, en una sociedad de trabajadores, a punto de liberarse en parte o en todo de “las trabas del trabajo”, este proceso disruptivo no puede resultar

socialmente contraproducente, ya que esta sociedad “desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merece ganarse” esa liberación [11], y, por supuesto, si no puede resultar demasiado acelerado para que el hombre adquiriera en un período transitorio suficientemente rápido las capacidades y habilidades para asumir esas otras actividades alternativas. Eso sí, partiendo de que la disrupción, sea al nivel que sea, parece inexorable.

## Notas:

[1] SCHWAB, K. *La cuarta revolución industrial*, Debate, Barcelona, 2016, p. 43.

[2] Sin perjuicio de que, por ejemplo, en 2016, el informe económico de la presidencia de los EE.UU. hiciese un breve análisis de la cuestión (THE WHITE HOUSE, *Economic Report of the President together with The Annual Report of the Council of Economic Advisers. Transmitted to the Congress, February 2016*, pp. 236-239, disponible en: [http://www.presidency.ucsb.edu/economic\\_reports.php](http://www.presidency.ucsb.edu/economic_reports.php), última consulta realizada el 2 de mayo de 2018) o que, en el contexto del debate sobre la interrelación entre la robótica y el Derecho Civil, el Parlamento Europeo señalase, primero, que el desarrollo de “la robótica y de la inteligencia artificial tiene potencial para transformar el modo de vida y las formas de trabajo”, pudiendo transformar el mercado de trabajo, y, segundo, que “es probable que los empleos menos cualificados en sectores intensivos en mano de obra sean más vulnerables a la automatización” (Preámbulo de la Resolución P8\_TA-PROV(2017)0051 del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, Normas de Derecho Civil sobre robótica, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)).

[3] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office, Geneva, 2017, p. 25.

[4] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, “Technological Changes and Work in the Future: Making Technology Work for all”, The Future of Work Centenary Initiative, Issue Note Series, 1, 2016, p. 7, disponible en: [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_534201/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_534201/lang-en/index.htm) (última consulta realizada el 2 de mayo de 2018).

[5] Un informe encargado por el Parlamento Europeo señala la existencia de un vínculo *fuerte* entre el trabajo en las plataformas de la economía colaborativa y la precariedad, de modo que la mayor dependencia del trabajo en este entorno implica un más bajo nivel de protección social (DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES, “The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Study”, *Document IP/A/EMPL/2016-11 – PE 614.184*, November 2017, pp. 12-13).

[6] Pudiendo trabajar por proyectos “en nuevos ecosistemas laborales colaborativos (hubs laborales) sin necesidad de ir a la oficina” (DE LA TORRE, C., “Contribución al debate sobre el futuro del trabajo. Iniciativa del centenario de la OIT”, p. 2, disponible en: [http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-sociedad/WCMS\\_548581/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-sociedad/WCMS_548581/lang-es/index.htm), última consulta realizada el 2 de mayo de 2018).

[7] *Ibíd.*

[8] *Ibíd.* p. 4.

**[9]** En el ámbito de la economía colaborativa, TODOLÍ SIGNES postula una cláusula de escape en la normativización del contrato de trabajo —con objeto de dar cierta protección— para “prestadores personales de servicios que, (...), tiene[n] su autonomía de la voluntad mermada debido a su débil posición negocial” (TODOLÍ SIGNES, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 149).

**[10]** ARENDT, H., *La condición humana*, Editorial Paidós, Barcelona, 1993, p. 170.

**[11]** *Ibíd.* p. 17.