

¿El futuro del trabajo, trabajo sin futuro?: Los «mitos finalistas» en la era digital del «neo-mercado»

Se trata [...] de mirar más allá de las apariencias. Esto al statu quo no le interesa. El poder quiere que nos acerquemos a retratar, pero no a interrogar: ocúpense de las inauguraciones, pero no de las disfunciones. Esto es la mirada inteligente que buscamos.

J. VILALTA¹

1. En la primavera del 2016, el presidente de la CEOE, en un escenario preparado para alabar las bondades de la «plena digitalización de la economía», decía que *el «trabajo seguro es un concepto del siglo XIX»*, en el siglo XXI el «trabajo será incierto», exige «ganárselo día a día»². Aunque errada –la seguridad en el empleo no es del siglo XIX, donde ni se reconocía por el sistema de economía liberal, sino del siglo XX, cuando nace la economía social de mercado y el Derecho del Trabajo–, y discutible para el siglo XXI, no hay que considerarla «un verso suelto». Al contrario, da una voz empresarialmente representativa a una ofensiva ideológica arreciada en los últimos meses como una suerte de «crónica de una muerte anunciada», el pretendido «*fin del trabajo del siglo XX*»³ (naturalmente también de su Derecho), en virtud de la, para algunos, «tercera revolución industrial», «cuarta» para otros. Tras la automatización de la industria en los siglos XVIII y XIX (considerada Industria 1.0), la división del trabajo y la producción en cadena de principios (organización científica del trabajo) del siglo XX (Industria 2.0), y la revolución tecnológica de finales del siglo XX (Industria 3.0), ahora se hablaría de la «era de la digitalización de la economía». Esta provocaría una auténtica mutación en empresas (modelos de negocio), en el trabajo (modalidades de prestación) y en la economía (compartida y no competitiva) (Industria 4.0). Estudios científicos, foros político-económicos y medios de comunicación se aliarían para presentar –con un aluvión de información diaria– como futuro general e irreversible algo que, como la Ciencia y la Historia demuestran, es más mito, «falacia ideológica», que realidad avalada.

¹ VILALTA I CASAS, J.: *El espíritu del reportaje*, Barcelona: Universidad de Barcelona, 2006, pág. 33.

² Vid. «Rosell dice que el trabajo "fijo y seguro es un concepto del siglo XIX"», en *elpais.com* (Economía, 17 de mayo de 2016).

³ Vid. Kike VÁZQUEZ: «El fin del trabajo del siglo XX», en *blogs.elconfidencial.com* (Opinión, 6 de marzo de 2016).

La extraordinaria capacidad mutágena del actual mercado de trabajo en otro adaptado a la auspiciada futura sociedad completamente digital (e «inteligencia artificial») lleva a encontrar noticias como la que, el 12 de enero de 2017, publicaba el periódico norteamericano (también fruto de una revolución digital en el periodismo) *Quartz*: «Amazon [el gigante del comercio electrónico mundial] creará 100.000 nuevos empleos en Estados Unidos para "humanos"» («[Amazon is creating 100,000 new US jobs - for humans](#)»). ¿Para humanos? ¿Acaso se pueden crear empleos para «no humanos»? Sin el contexto actual no se podría entender una referencia tan absurda en apariencia. Dejando de lado, en este Editorial, la referencia a Estados Unidos reflejo del retorno a la política de muros y proteccionismos impuesta por su nuevo presidente, –de «cuyo nombre no quiero acordarme»–, se entenderá mucho mejor ese titular si traemos otro un poco anterior (5 de diciembre de 2016) de un conocido diario americano: Amazon (que apuesta –«Amazon Go»⁴ por «tiendas inteligentes» sin cajeros humanos –como los bancos, en definitiva–) sería el «próximo mayor asesino de empleos al que se enfrentarán los americanos» («the next major job killer to face Americans», por amenazar a 3,5 millones de cajeros en Estados Unidos)⁵. ¿Las empresas serán vistas en el futuro próximo, en la época de la sociedad digital, como las mayores «armas de destrucción masiva de empleos» cuando se han visto siempre como el principal agente creador de riqueza y empleo?

Volveremos sobre este interesantísimo debate –ya adelanto que, frente a la «(post)verdad futura» (esto es, manipulación) creada por el *New York Post*, Amazon (creará 500 empleos también en España) será una de las empresas con más capacidad de generar empleos del mundo, contando en 2018 con más de 310.000 trabajadores/as–. Ahora interesa evidenciar que, pese a las dudas que crea y las falacias subyacentes, el envite no es, sin embargo, trivial, por lo que no es posible dejar de tomarlo en serio. Consciente de ello, la OIT, para crear conciencia social con relación al significado real del tópico sobre el fin de época y alumbramiento de una nueva (la era digital), ha lanzado, para celebrar su centenario (1919), el debate sobre «El futuro del Trabajo» (el que «querriamos» y el que «se impondría»), a fin de comprender, primero, y responder (gobernar) eficazmente, después, las mutaciones del mundo del trabajo a fin de cumplir su mandato para la justicia social⁶.

La OIT, para crear conciencia social sobre los riesgos de la era digital, ha lanzado el debate sobre «El futuro del Trabajo»

2. Revisemos, de inicio, algunos datos que parecerían confortar dicha ambivalente nueva realidad del mercado de trabajo futuro, tan ilusionante (por su promesa de eliminación de los trabajos más insalubres, peligrosos y monótonos) como amenazante (nada menos que la «muerte del traba-

⁴ Vid. la explicación en «[Amazon presenta un supermercado sin cajeros ni esperas](#)», publicado en [www.efc.com](#) (Tecnología, 5 de diciembre de 2016).

⁵ Para la noticia el *New York Post* vid. «[Amazon introduces next major job killer to face Americans](#)», en [nypost.com](#) (Business, December 5, 2016).

⁶ Vid. «[La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo](#)», en [www.ilo.org](#) (Temas; Futuro del Trabajo).

jo como lo conocemos hoy», haciendo desaparecer millones de empleos). No nos extenderemos mucho, porque son de sobra conocidos. Por doquier aparecen casos en los que las empresas (p. ej.: empresa de seguros japonesa Fukoku Mutual Life Insurance) hacen despidos (34 administrativos) y sustituyen a las personas por robots, en la confianza de que esta inversión (1,7 millones de dólares que espera amortizar en dos años) será más productiva a más reemplazo de trabajadores por robots pueda realizar en el futuro (espera un incremento de productividad del 30%)⁷.

¿Ciencia ficción económico-laboral (y jurídica)? Las señales que acumula este augurio no parecen tener fin. Hace unos meses conocíamos que un fabricante de móviles, Foxconn –en el ojo del huracán por presuntas prácticas abusivas en el ámbito laboral, incluso se le acusa de ser el responsable del suicidio de varios trabajadores–, socio de Appel, planea sustituir 1 millón de empleos humanos por robots (tiene 1.200.000 trabajadores).

Acaba de sustituir a 60.000⁸. La robotización es una cuestión mundial una vez que los «costes socio-laborales» crecen en Asia igualmente, si bien aún tienen mayor coste los «trabajadores robots» (20.000 y 25.000 euros, tres veces el salario medio de un trabajador). La Federación Internacional de Robótica estima que en 2019 China contará con ese millón de «trabajadores artificiales» y el mercado de robots alcanzará los 150.000 millones de dólares (el triple del volumen actual). También se habla de «hoteles atendidos por robots, sin una persona humana» (experiencias en Tokio), de las «las gasolineras sin empleados» (*low cost*), de la multiplicación de servicios de banca *online*, de la automatización del proceso de transporte de pasajeros, hasta crear toda una «flota de taxis sin conductor», que proyecta nuTonomy, «buses autónomos» para residentes en Fujisawa (Japón), de **fondos de inversión-robots** (gestión por algoritmos), sin humanos⁹...

Las empresas sustituyen a las personas por robots, en la confianza de que esta inversión será más productiva

3. Pero, ¿se trata solo de una sucesión narrativa de casos que, aun importantes en número, incluso en el plano cualitativo, no representarían nada más que la confirmación, como sucedió ya en las anteriores revoluciones industriales, de la gran diversidad de modelos de negocio y, por lo tanto, de modalidades de prestación de servicios retribuidos, por cuenta ajena y propia? Para eso miremos a la «ciencia económica del trabajo» y veamos qué auguran los estudios que ya hacen estimaciones y pronósticos –en algunos casos más bien «profecías»– de cómo será esa nueva sociedad, esa nueva economía y ese mercado de trabajo futuro. Un **estudio** presentado en la reunión de 2016 del mayor foro de las élites económicas (Davos, Suiza: participan las 2.000 empresas más grandes

⁷ Vid. el artículo agorero de FERNÁNDEZ, J.: «El trabajo tal y como lo conocemos podría desaparecer», en *labyrintholaboral.wordpress.com* (4 de febrero de 2017).

⁸ Vid. «Foxconn sustituye a 60.000 trabajadores por robots. ¿Afectará a la producción del iPhone 7?», en *www.movilzona.es* (25 de mayo de 2016).

⁹ Vid. «Un fondo de inversión japonés gestionado por un robot renta más que los de los humanos», en *www.economista.es* (Mercados y cotizaciones, 16 de octubre de 2015).

Un estudio alerta sobre la destrucción, hasta 2020, de más de 7 millones de empleos

de la Universidad de Oxford, pronostica («predice» –o quizás profetiza–) que nada menos que 700 profesiones serán sustituidas por robots y algoritmos en 20 años (47% –o 1.600 millones– de empleos). En suma, la llamada «disrupción tecnológica 4.0» sería de tanta magnitud, que se asemejaría a una «tormenta perfecta» en los mercados de trabajo futuros y respecto a la cual nada se podrá hacer para impedirarla, solo para reducir el tiempo de ajuste entre la catástrofe y la nueva aurora¹¹.

En esta dirección de la *Sociedad Con Crecimiento económico Sin Trabajo* («humano»; esto es, sin personas ni empleo retribuido) parecería confabularse otro «sujeto de inteligencia artificial», cuyo nombre bien pudiera ser el título de una película de la *Guerra de las Galaxias*: «(la invasión de) los drones». La irrupción de estos y su horizonte de usos «masivos» también amenazarían con una nueva convulsión ocupacional. También Amazon se asocia a ellos. Los estudios –una vez más– revelarían que se trata de un «nuevo negocio» con una facturación potencial de 127.000 millones de dólares, a través del cual se disparará la productividad de las industrias afectadas pero, eso sí, a costa de reducir la necesidad de personas. Para su promoción se pide una legislación más permisiva que permita conciliar rentabilidad con privacidad, y promoción con la debida protección.

Un informe de febrero de 2016 del Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation (CSIRO) de Australia se mostraría en la misma línea¹². ¿Y España qué? ¿Nuestro histórico retraso tecnológico retrasaría ese horizonte ocupacional sombrío de «trabajadores robots» sustituyendo a «trabajadores humanos»?

Evidentemente, no. Nos lo recuerda la Caixa Bank Research, en sus informes sobre «Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo» («¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?»)¹³. Así, se estima –tabla 1– que en España el 43% –en Estados Unidos es el 47% y en el Reino Unido el 35%– de los trabajadores serán sustituibles a medio plazo. Este riesgo no existe solo para los más duros (regla de la «triple D») («*dull* –aburrido–; *dirty* –sucio–, *dangerous* –peligroso–) y monótonos (p. ej.: *telemarketing*; trabajo administrativo), sino también cualificados y de salarios medios, reduciéndose solo para los altos (tabla 2; contables, economistas; trabajadores del sector bancario, cuyo

¹⁰ Vid. «El Futuro de los Empleos» («*The Future Jobs*»), en www.weforum.org (Reports, 18 de enero de 2016).

¹¹ Para este planteamiento demoledor vid. «La tormenta perfecta que sufrirá el empleo en cinco años, según los sabios de Davos», en www.elconfidencial.com (ACYV, Trabajo, 19 de enero de 2016).

¹² Sobre él vid. GAUTHIER, G.: *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*, 2016.

¹³ En www.caixabankresearch.com (Informe mensual. Dossier. Las nuevas tecnologías y el mercado de trabajo, 10 de febrero de 2016).

Se estima que en España el 43 % de los trabajadores –en Estados Unidos es el 47 % y en el Reino Unido el 35 %– serán sustituibles a medio plazo

ajuste de miles y miles de trabajadores dista de cerrarse)¹⁴. En definitiva, España también sería víctima de los cuatros jinetes del apocalipsis socio-laboral de la Cuarta Revolución Industrial –tasa de empleo baja, salarios bajos, alta desigualdad y miedo al futuro–.

Tabla 1. Ratio de riesgo de automatización por países

Porcentaje del empleo según riesgo			
Riesgo de automatización	España	Estados Unidos	Reino Unido
Bajo (< 33 %)	29 %	33 %	37 %
Medio (33-66 %)	28 %	10 %	28 %
Alto (> 66 %)	43 %	47 %	35 %

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Frey y Osborne (2013), Banco de Inglaterra y del INE.

Tabla 2. Riesgo de automatización por profesión

Profesiones y riesgo de automatización		
Profesión	Grupo de riesgo	Probabilidad
Médicos de familia	Bajo	0,42 %
Compositores, músicos y cantantes	Bajo	4,45 %
Economistas	Medio	43,00 %
Análisis financieros	Medio	46,00 %
Transportistas (coches, taxis, furgonetas)	Medio	56,78 %
Empleados de contabilidad	Alto	97,00 %
Operadores de telemarketing	Alto	99,00 %

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Frey y Osborne (2013) y del INE.

¹⁴ Vid. «La Cuarta Revolución Industrial en España: El 43 % de los empleos serán robotizados», en *www.economista.es* (Economía, 2 de marzo de 2016).

4. Difundidas hasta el hastío las noticias, expuestas espectacularmente y creadas las necesarias «evidencias empíricas» sobre su alcance, a través de numerosos estudios, llega el momento de hacer de la experiencia una categoría, es decir, se impone ahora la configuración de los

casos en «sistema», en «nuevo modelo global» e imparable. En otros términos, llega la teorización que no solo legitime sino que fomente el nuevo paradigma (social, de economía y, por lo tanto, de trabajo y su mercado), lo que deberá traducirse también en el Derecho que lo institucionalice (en materia de empleo, de trabajo y de protección social). Por eso, junto al resurgir de todo tipo de (pretendidas) «leyes económicas» (como «la ley de Moore» –los beneficios se doblarían cada año, mientras que los costes se reducirían a la mitad cada año, con una economía de costes marginales que tendería a cero–), entran en escena los reputados –y enriquecidos– «nuevos sumos sacerdotes», los gurús de la economía con más capacidad de profetizar.

Cómo no, entre ellos, destaca el señor Jeremy RIFKIN y su augurio de un gran «eclipse (total o parcial) del sistema capitalista». Así auspicia –mientras cobra minutas millonarias a los grandes empresarios que le consultan sobre el futuro– una «ciclogénesis» (no explosiva, por ser sus efectos más dilatados en el tiempo) formada por la interacción de nuevas formas de autogestión ínsitas en el modelo de anarquismo tecnológico –«masas frías»– promovido por la sociedad digital, de un lado, con la tendencial prevalencia de la «economía del bien común» –«masa caliente»– asociada al modelo de costes marginales (pretendidamente) cero –o casi–, basada en la cooperación y en el derecho al libre acceso frente a los principios de competencia y propietario¹⁵, de otro. En virtud de este nuevo «gran saber» se proponen auténticas «verdades utópicas» como esta: ¿por qué pagar por un bien o servicio que se puede conseguir de forma gratuita en algún otro lugar, en un mundo cada vez más interconectado? Y para ilustrarnos se pone como ejemplo la energía, pues la imponente reducción del precio de las energías renovables llevaría a cuestionar este servicio como de mercado. Claro, si se lee este paradigma en España en esta coyuntura, no saldrá muy bien parada su profecía, apenas se repare en que habrían bastado unos pocos días de frío en pleno invierno –lo que no parece anómalo– y escaso viento, según se nos dice oficialmente, para elevar al precio máximo histórico la factura de la luz de los españoles. En fin, el señor RIFKIN es norteamericano, no español.

Cierto, española o no, cualquier persona medianamente informada recordará bien que llueve sobre mojado, pues, con un cierto «efecto de criogénesis», su propuesta no haría sino resucitar (o relanzar) su convicción –que trató de trasladarnos cuando fue ministro de Trabajo con Clinton (la parte del matrimonio que sí llegó a presidente)– de que se habría activado, ya en la década de los años 90 del siglo pasado, una «nueva fase de la historia humana». Su característica principal

Entran en escena los profetas de la economía y sus augurios de eclipse de la economía capitalista y «fin del trabajo» (asalariado)

¹⁵ Vid. RIFKIN, J.: *La sociedad de coste marginal cero*, Paidós, 2014. Como «predicar no es dar trigo», el libro no es aún gratuito, salvo el capítulo introductorio: <http://www.popularlibros.com/audiovisuales/pdfs/9788449330513.pdf>

sería un marcado desplazamiento del trabajo que conocíamos hasta entonces, el paradigma del siglo XX (trabajo a tiempo completo y para toda la vida, con una razonable expectativa de acceder a una pensión suficiente como derecho adquirido a lo largo de toda su carrera –larga– laboral), a favor del capital tecnológico. Una etapa que no dudó en llamar de «fin del trabajo» (asalariado) y cuyo efecto de «final de la civilización» (al menos tal como la habíamos conocido) no debería alarmar en exceso, pues sería, el inicio (natividad o alumbramiento) de una nueva «gran transformación socio-económica» que traería consigo un «renacimiento del espíritu humano», en la que llamaría –en 1995– «era pos-mercado»¹⁶. Sin entrar en más profundidades, bien conocido es que tuvo la «mala suerte» de nacer cuando despegó la doble «burbuja financiero-inmobiliaria» en todo el mundo, creciendo de un modo significativo el empleo. La crisis posterior reabrió el problema del desempleo, pero ¿fue el declive del capitalismo? Pese a lo profetizado por algunos –incluso el presidente francés (N. SARCOZY)– el sistema intensificó la adaptación de todo lo vivo al principio de ajuste de mercado total, donde este gana a la democracia (tanto liberal como social)¹⁷.

5. Auspiciado un nuevo paradigma económico, parecería igualmente inexorable mutar el prototipo de trabajador que lo sostiene. Si en el viejo paradigma –capitalista– ambas facetas de la persona, productor y consumidor, permanecían separadas contractualmente, en el nuevo tenderían a refundirse. RIFKIN habla por ello del «último trabajador» (asalariado) en favor del nuevo «prosumidor». A partir de aquí, la veda de las fusiones nominales se abre, más exitosa a más impactante sea el neologismo (o «barbarismo» –no solo lingüístico–).

Auspiciado un nuevo paradigma económico, parecería igualmente inexorable mutar el prototipo de trabajador que lo sostiene

Surgirían, así, los *knowmads-workers* y el *crowd-working* denominado «trabajo a destajo (o a llamada) en línea» que podemos entender «mix», parte autónomos, parte dependientes

Surgirían, así, los *knowmads-workers*, como prototipo más exitoso de «trabajadores del futuro»: aquellos que, basados en su conocimiento polivalente, tienen máxima movilidad para llevarlo a cualquier lugar y ponerlo al servicio de cualquier empresa, sin ataduras fijas, sin vínculos estables, de forma «nómada». Fabricado el «constructo»

–que dirían los psicólogos–, o inventado el concepto, viene la estimación a medio plazo: «para el año 2020, proyectamos que el 45 % de nosotros será nómada del conocimiento, convirtiendo este

¹⁶ La versión original es de 1995 y su título: *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-marker era*, 1995. La editorial Paidós lo tradujo del siguiente modo: *El fin del Trabajo. Nuevas Tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era*. Puede encontrarse íntegramente en la red, así que es de «libre acceso», sin que seamos «propietarios» de un ejemplar.

¹⁷ Vid. SUPLOT, A.: *El Espíritu de Filadelfia. La Justicia Social frente al Mercado Total*, Península, 2011.

*perfil profesional en el mayor segmento de la fuerza laboral*¹⁸. Aunque este tipo de nomadismo cognitivo-laboral no es solo físico –desplazamiento de fronteras–, sino profesional, funcional y actitudinal –implica actitud favorable al cambio constante–, no deja de ser llamativo que se predique el nomadismo en un tiempo en el que se reabren las fronteras y se recupera la vieja noción de muro y, como se dijo, de proteccionismo.

Junto a este colectivo profesional de nuevo cuño, la «nueva» modalidad predominante de trabajo humano adaptada (adaptable) al «nuevo» modelo de negocio que promovería la «nueva» economía (del bien común), atendiendo a las «nuevas tecnologías» en red o en línea, recibiría la denominación de *crowd-working* (trabajo de multitud), neologismo que asocia la palabra inglesa *crowd* (masa o multitud) con la inglesa *working* (acción de trabajar). Queda clara su evocación a la terminología más conocida, si bien para un ámbito diferente, como es el *crowdfunding*. Denominado «trabajo a destajo (o a llamada) en línea» (aunque también admitiría otras formas *offline* –*crowdworking* local–), encubriría una amplia gama de trabajadores, que podemos entender «mix», parte autónomos (o micro-emprendedores), parte dependientes, basándose –al menos formalmente– las transacciones más en relaciones de mercado (acuerdos de usuario, subastas de adquisición de trabajo basado en bajos precios), aunque en términos normalmente predeterminados para garantizar los términos del servicio, que de contrato de trabajo. Consecuentemente, productores –como prestadores de servicio– y usuarios –consumidores del mismo– entran en relaciones directas, si bien siempre mediadas por organizaciones asentadas en plataformas tecnológicas.

Uber sería al trabajo de nuevo cuño lo que la Ford fue al trabajo clásico –«fordismo»–

De ahí, que el debate de la automatización, que hace de los sectores intensivos antes en trabajo ahora más en capital (banca *online* y sus masivas reestructuraciones; nuevas formas de transporte como los coches eléctricos y sin conductor; el modelo de negocio de Amazon y su sistema de venta *online* sin cajeros, ni centros logísticos, ni distribuidores, etc.), se presente convergente con el *Uberismo laboral* o la «*uberización del trabajo humano*» (Uber sería al trabajo de nuevo cuño lo que la Ford fue al trabajo clásico –«fordismo»–). Si bien tiende a ponerse hoy el acento en el segundo proceso, por la mayor inmediatez del problema del nuevo fenómeno de descentralización que representaría el *crowd-sourcing-working* o formas de externalización masiva del trabajo productivo en virtud de la fragmentación de los puestos de trabajo y el desmantelamiento de los salarios en «micro-pagos»¹⁹,

¹⁸ Vid. ROCA, R.: *Knowmads, los trabajadores del futuro*, LID, 2015. La Sociedad Nómada exige adaptación y liderazgo. Para síntesis breves en redes vid. «*Knowmads-workers, los disruptivos que vienen!*», en *juandomingofarnos.wordpress.com*.

¹⁹ Vid. GRAY, M. L.: «*Your job is about to get "taskified"*», *Los Angeles Times*, edición impresa del 11 de enero de 2016. Disponible en *www.latimes.com* (Opinion, 8 de enero, 2016). Más ampliamente vid. G. GAUTHIER, G.: «Economía compartida, "crowdorking" y Derecho del Trabajo», en AA. VV. (coord.: Id.), *Disrupción, economía compartida y Derecho*, Montevideo: FCU, 2016, págs. 120 y ss.

lo cierto es que hay una intensa concurrencia entre ellos, activándose de forma simultánea por las mismas empresas (el número 406 de esta revista incluye un sugerente [estudio crítico del profesor F. CAVAS](#) al respecto)²⁰.

6. En definitiva, conciliar altas cifras de los nuevos modelos de negocio con las paralelas bajas tasas de la «Era digital» se antoja un gran desafío, no solo económico, sino institucional, mayor en el futuro próximo (Horizonte Europa 2020). Traducido en impacto jurídico-laboral (y de protección social), significa que «robotización de la economía» y «economía colaborativa» difundirían el virus de la «muerte del trabajador subordinado» que, a medida en que se va «extinguiendo», vería no solo debilitados sino perdidos sus derechos –individuales y colectivos–. Asimismo, un análogo destino letal parecería compartir el concepto tradicionalmente asociado de «cotizante», pues ni «robots» ni «pro-sumidores» (prestadores de servicios ocasionales) son «cotizantes» para el sistema de pensiones, al menos de momento. Incluso si se tratara de prestadores-productores autónomos su cotización sería reducida. Digitalización y envejecimiento convergerían en la actual erosión del «cotizante humano»²¹.

Conciliar altas cifras de los nuevos modelos de negocio con las paralelas bajas tasas de la «Era digital» se antoja un gran desafío

No sorprende, pues, que ante tan poco halagüeño panorama, la OIT, en su debate sobre el «futuro del trabajo», reclame una nueva «gobernanza del trabajo» en la era digital que, sin embargo, mantenga vivos los principios y derechos fundamentales de su estándar del trabajo decente. Más ambigua es la Comunicación de la Comisión Europea «[Una agenda europea para la economía colaborativa](#)» (2 de junio de 2016; fue objeto de alguna referencia en otro [Editorial](#))²². Esta desplaza la responsabilidad reguladora a los Estados, pero les advierte de la necesidad de no perjudicar la exigible flexibilidad e innovación de estos nuevos modelos de negocio, para que la protección no mute en proteccionismo obstaculizador. La [Resolución del Parlamento Europeo de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales \(2016/2095\(INI\)\)](#), más un catálogo de buenos propósitos que un guía útil para garantizar la igual protección de todas las formas de empleo, convencionales o no, pide reducción de la dualidad de los mercados de trabajo actuales.

²⁰ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: Un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo», *RTSS.CEF*, núm. 406, 2017, págs. 23-56.

²¹ Vid. «La robotización de la economía y la sostenibilidad de las pensiones pueden ser compatibles», en www.elglossalmon.com (Economía, 10 de junio de 2016).

²² Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «Libertades económicas y norma laboral: ¿Stop "dumping social"?, *RTSS.CEF*, núms. 401-402, págs. 5-18.

No extraña esta ambigüedad. El Parlamento Europeo acaba también de aprobar –16 de febrero de 2017– una [Resolución sobre normas de Derecho civil sobre robótica](#) en la que pide a la Comisión una regulación común europea al respecto. Pero ha dejado fuera del texto originario –Informe de 27 de enero de 2017 con recomendaciones a la Comisión al respecto (2015/2103 (INL))– dos propuestas de especial interés socio-laboral: un impuesto a los robots (cabría pensar también en la cotización por los mismos a la seguridad social), como se propone ya desde diversos sectores de opinión²³, e incluso políticos, de un lado, y la introducción de una «renta básica de ciudadanía» para corregir el impacto del desempleo tecnológico a corto plazo –precisamente, Suecia, a través de una experiencia piloto, y España, mediante *Proposición de Ley que se tramita en el Congreso*, parecen retomar en serio este viejo sueño liberal asumido por la izquierda–, de otro. Sí mantiene la propuesta llamativa de reconocerles «personalidad jurídico-tecnológica», pero respecto de su incidencia en el empleo (pérdida, mutación y creación) solo insta a la Comisión Europea a estar alerta y vigilar las tendencias.

7. *¿La realidad augurada es tan lineal e inexorable y, en consecuencia, la nueva economía del trabajo basada en el miedo tendría razones? Más aún: ¿El futuro que nos describen sigue la lógica auspiciada del «pos» (pos-fordismo, capitalismo posmoderno, «pos-verdad», etc.),*

o más bien reverdecen viejos paradigmas según la lógica del «neo» (neo-liberalismo, neo-fordismo, neo-lenguaje funcionalista, «neo-guerras» de propaganda o neo-guerra fría, neo-mercantilismo capitalista, «neo-mentira», etc.). *¿Por digital que sea el mercado, las ventajas competitivas de buena parte de esas empresas nacen de una mejor organización productiva o de la elusión de las clásicas normas laborales? ¿Adolecen de «miopía conservadora» y resistencia a la innovación de un mundo digital nuevo y avanzado las fuentes –judiciales o de policía laboral– que aplican al «trabajo digital del futuro» la «norma del pasado» trabajo dependiente, o son pura expresión de realismo y «sentido común»²⁴?*

Antes de ofrecer la razón crítica alternativa a la «verdad mediática dominante» es oportuno reparar en la certeza del presupuesto del que parte: la era digital destruirá más empleos que creará. Primero, hay que dudar de la novedad del envite. La machacona difusión de noticias

¿La realidad augurada es tan lineal e inexorable y, en consecuencia, tendría razones la nueva economía del trabajo basada en el miedo?

²³ Como Bill GATES. *Vid.* «¿Deben pagar impuestos los robots que destruyen empleos? Bill Gates cree que sí», en [www.invertia.com](#) (Noticias, Economía, 19 de febrero de 2017) y «La robotización de la economía y la sostenibilidad de las pensiones pueden ser compatibles», en [www.elglosgsalmon.com](#) ya citado.

²⁴ Comisión de Trabajo de California (6 de junio de 2015), Tribunal de Empleo de Londres (28 de octubre de 2016); Inspección de Trabajo de Cataluña (9 de marzo de 2015); resolución de 18 de agosto de 2016, del United States District Court (Northern District Of California), que desaprobó el acuerdo por el que UBER se comprometió a dar 100 millones de dólares a los trabajadores para desistir de su demanda colectiva –*class action*–; jueces brasileños...

redundantes –«una mentira muy repetida deviene verdad»– solo reactualiza la vieja «falacia *ludista*» (protestas obreras contra la destrucción de empleos por las máquinas). La destrucción masiva de viejos empleos en toda Revolución Industrial

(tenga el número que tenga) es tan constante como la creación masiva de nuevos. La tecnología destruye oficios y profesiones, no las «oportunidades de (nuevo) trabajo». Segundo, ¿verá la Cuarta Revolución Industrial cumplirse la «*profecía neomalthusiana*»? No.

¿Verá la Cuarta Revolución Industrial cumplirse la «profecía neomalthusiana»? No

De un lado, porque los estudios no son concluyentes. La situación de empate técnico (encuesta de Pew Research Center a casi 2.000 especialistas) inclina la balanza (52%) hacia la mayor capacidad creadora que destructora de la economía digital. Los desequilibrios en el corto plazo –desempleo, pobreza, desigualdad, etc.– se compensarían en el medio-largo plazo, si hay políticas de empleabilidad tecnológica adecuadas para amortiguar los perjuicios en corto y optimizar las oportunidades en el medio plazo²⁵. Muy contundente, entre otros, el informe de la Oficina Ejecutiva del (ex) presidente Obama («*Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*», diciembre de 2016), que descalifica el «fin del empleo humano» como especulativo, pero requiere la imperiosa necesidad de políticas específicas que prevean el riesgo de pérdida de identidad profesional y faciliten las transiciones a las nuevas.

De otro, la realidad cuantitativa es que tanto Estados Unidos como Alemania, dos de los países con mayor índice de robotización, han marcado máximos históricos en creación de empleo. En marzo de 2016, Estados Unidos alcanzó la cifra récord en de 60,1 millones de puestos en la economía del conocimiento. En análogo sentido, Alemania, desde 2007, bate récord de empleo año a año, rozando el pleno empleo²⁶. Cierto, tampoco aquí todos los empleos creados son de «calidad», aumentando la temporalidad y parcialidad, pero evidencia el error científico y experimental de la crítica liberal (un Estudio del banco ING-DiBa había predicho –profetizado– que en dos décadas los robots se habrían hecho con 18 millones de empleos alemanes, amenazando al 60%)²⁷. Finalmente, y más concretamente aún, Amazon, habría creado 150.000 empleos humanos –para robots 30.000– en 5 años, marcándose el objetivo de crear en 2 años 100.000 más en Estados Unidos –y otro buen número en países diversos, incluida España (500)–. En sus macro-cifras superará los 300.000 trabajadores. Parte serán profesionales digitales, pero la nueva oferta de empleo para humanos dará «*nuevas oportunidades laborales para gente de*

²⁵ Vid. FERNÁNDEZ, J.: «El trabajo tal y como lo conocemos podría desaparecer», ya citado, y el Informe McKinsey Global Institute (MGI): «Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad», en www.mckinsey.com («*Harnessing automation for a future that works*»).

²⁶ Vid. «Alemania alcanza su máximo nivel de empleo desde la reunificación», en www.dv.com (Actualidad, Política, 2 de enero de 2012).

²⁷ Vid. «Los robots amenazan su empleo», en www.elmundo.es (Economía, 20 de mayo de 2015).

todo el país con todo tipo de experiencia, educación y nivel de formación, desde ingenieros o programadores informáticos hasta quienes buscan su primer empleo».

8. Los desmentidos del doble mito del «fin del trabajo-último trabajador asalariado» en el plano cuantitativo no permiten esquivar el impacto cualitativo. Todo proceso transformador socio-económico cambia formas y sentidos del trabajo. Estos cambios requieren importantes

readaptaciones de todos los implicados –trabajadores, empleadores, sujetos representativos, poderes públicos, sociedad–. Los estudios auguran que más del 65 % de los nuevos estudiantes trabajarán en empleos nuevos. Esta «mutación digital del trabajador» a menudo liberará de trabajos repetitivos o penosos, para dedicarse a otros que desarrollan el potencial creativo humano, pero en otros casos, nada infrecuentes, los perpetúa, incluso los agudiza, manteniendo el paradigma de trabajo servil, pobre e inseguro²⁸. La mediación normativo-institucional urge.

Bajo diferentes formatos y condiciones, ambos prototipos de trabajadores en la era del neo-mercado digital, «neo-capitalista», más que propiamente «pos-capitalista»²⁹, mantienen una relación de dependencia profesional y, por lo tanto, ambos necesitan protección –laboral y de seguridad social–. Ilustremos con algunos

ejemplos que ayuden a entender los conceptos. El primero. Las condiciones de éxito de estos prestadores de «trabajo digital» se sitúan en sus capacidades de innovación, de polivalencia y de «la mayor disponibilidad» posible. Pero ello, lejos de reducir su vínculo de dependencia organizativa la intensifica, tanto que ya se difumina el espacio privado del profesional. Por ello sería muy moderno reconocer un «nuevo derecho», el «derecho a la desconexión», como acaba de hacer el Derecho del Trabajo francés, pero que, si bien se mira, es la concreción –ambigua– de un derecho nuclear del «viejo» Derecho Laboral: el derecho al descanso (para un análisis muy sugerente en este sentido debe leerse el realizado en este número por la profesora María Rosa VALLECILLO)³⁰.

Los desmentidos del doble mito del «fin del trabajo-último trabajador asalariado» en el plano cuantitativo no permiten esquivar el impacto cualitativo

Ambos prototipos de trabajadores en la era del neo-mercado digital mantienen una relación de dependencia y, por lo tanto, todos necesitan protección

²⁸ Vid. «La cuarta revolución industrial no va a destruir empleo: solo lo transformará», en www.economista.es (Tecnología, 17 de febrero de 2016).

²⁹ Vid. el artículo periodístico de Silvia FONT, en <https://laberintolaboral.wordpress.com/2016/05/16/la-evolucion-del-trabajador-en-la-transformacion-digital/>

³⁰ VALLECILLO GÁMEZ, M.^a R.: «El derecho a la desconexión: ¿"Novedad digital" o esnobismo del "viejo" derecho al descanso?», RTSS.CEF, núm. 408, 2017, págs. 167-178.

El segundo. Al margen del caso más célebre (Uber), ya referido, tornemos a nuestro –dicen– mayor potencial «asesino de empleos en serie»: Amazon. En 2005 creó un mercado de trabajo *online* desregulado, paradigma del trabajo en multitud (*crowdworking*) y externalizado *online* (*crowdsourcing on line*): el «Amazon Mechanical Turk»³¹. Consiste en una platafor-

ma virtual que ofrece a las empresas clientes (*requesters* –solicitantes de servicios–) un listado, que ha sido seleccionado previamente (reputación profesional), de prestadores de servicios (*turkers*) para las tareas (*tasks*) *online* que aquellos soliciten. Por «humanas», se llamarían *human intelligent tasks* (HIT). Los trabajos son sencillos y repetitivos (verificación de datos, recopilación de información, etc.), por lo que resulta paradójico que, bajo un entramado oculto de trabajo de bajos salarios y competencia extrema, con subastas de encargos a la baja, sea la tecnología digital («inteligencia artificial») la que requiera de «inteligencia humana» para poder procesar datos tediosos. ¿Qué tiene de «modelo económico tecnológicamente revolucionario» que dejaría obsoleto todo lo demás, como dicen sus apóstoles³²? ¿Acaso no se parece más al trabajo «fordista», al de «siempre», pero en «formato digital», que requiere de la norma laboral clásica para evitar una neo o re-mercantilización del trabajo y la defraudación de aquella³³? ¿Qué diferencia sustancial hay con la externalización y micro-pagos de las «camareras de piso» –STSJ Canarias/Las Palmas, de 18 de octubre de 2016, rec. núm. 757/2016–?

9. Enlazando directamente con esta última observación voy al tercer y último ejemplo. Nos situamos en el Derecho Colectivo. Los robots tienen muchas ventajas «laboralmente», no solo no precisan salario ni se accidentan, tampoco se quejan ni se ponen (aún) en huelga. Unos trenes conducidos autónomamente, por inteligencia artificial, acabarían con históricas huelgas –**como las de maquinistas, por ejemplo**–. Sin llegar a tanto, sabido es que todas las empresas apuestan por la innovación tecnológica a fin de automatizar sus procesos. Como se sabe, la **STS de 5 de diciembre de 2012** fijó una novedosa doctrina judicial en la que se prohibía, por violación del derecho de huelga, el «*esquirolaje tecnológico*» –ignorado en la preconstitucional ley que regula esta materia–, como la emisión de programas previamente grabados.

³¹ «Turk» sería el nombre que recibió, en 1769, el primer «ajedrecista automática». Su creador –Kempelen– alardeaba de lo intrincado de su mecanismo para probar a sus atónitos adversarios que era invencible por ser «inteligencia artificial». Olvidaba mencionar un «pequeño detalle»: era movido por un experto ajedrecista humano oculto en un pequeño armario.

³² Vid. FERNÁNDEZ, J.: «El trabajo tal y como lo conocemos podría desaparecer», ya citado.

³³ Vid. GINÉS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ, S.: «Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des) protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital», *InDret*, 1, 2016.

Para el máximo guardián de los derechos fundamentales, las nuevas tecnologías sirven a su desmantelamiento. Y llueve sobre mojado

ziza la Constitución es el derecho a realizar la huelga, no el resultado o el éxito de la misma» (STC de 2 de febrero de 2017). Si hoy es inquietante esta doctrina, en la empresa digital devendría un acta de defunción para el histórico derecho de huelga, pues lo vaciaría de contenido práctico – como evidencia el voto particular de los infatigables «tres mosqueteros constitucionales»–. La doctrina no puede ser más demoledora, porque canoniza que la innovación tecnológica no sería solo una ventaja competitiva por lo que mejora en productividad, sino por los costes laborales que ahorra al neutralizar la presión de los trabajadores. Para el máximo guardián de los derechos fundamentales, las nuevas tecnologías sirven a su desmantelamiento. Y llueve sobre mojado (*vid.* STC 39/2016, de 3 de marzo, respecto del derecho a la privacidad).

Si esto es así para quienes tienen reconocido formalmente el derecho, ni hablamos de quienes ni siquiera son trabajadores. Así sucede con las nuevas legiones de «becarios-as» que, bajo la fórmula de prácticas no laborales, prestan sus servicios «laborales» como una auténtica «administración paralela» en la mayoría de las Administraciones públicas –incluidas las comunitarias, aunque el presidente de la Comisión les diga que no pagan porque nunca se ha pagado (viejísimas figuras del «meritorio»)–. La crítica a este retorno al pasado es contundente en la [Recomendación del Defensor del Pueblo comunitario de 15 de febrero de 2017 \(caso 454/2014/PMC\)](#), respecto de las prácticas no remuneradas en el Servicio Europeo de Acción Exterior. La Coalición Global de Becarios (Global Intern Coalition)³⁴ hace de ella su bandera para protestar, a la vieja usanza, con una «huelga internacional de becarios» contra «las prácticas no remuneradas por suponer un contrato encubierto».

10. Llegamos al final –por el momento– de este intento de desmitificar el regusto de tantos y tantos «científicos», de todas las disciplinas, por retornar una y otra vez a las falacias del «fin» de la historia –de la del trabajo, de la del trabajador, de la del capitalismo de mercado...–, cada vez sobre formatos diferentes –ahora le ha tocado al digital–, pero siempre con los mismos o análogos presupuestos –económicos, ideológicos, «científicos», sociales...–. Con razones y datos, y desde el enfoque institucional del mercado de trabajo propio de un Estado Social de Derecho, hemos evidenciado cómo, tomados en un balance global, ni ayer la «máquina de vapor» ni mañana «los robots» son la verdadera «amenaza para el empleo» –ni para sus normas de regulación (laboral, de seguridad social, fiscal)–, como se promueve por el «poder-saber dominante», ayudados por los medios de comunicación que, por cierto, se debaten también en su

³⁴ <http://interncoalition.org/>

propia crisis digital (¿«periódico impreso», «periódico digital» o su fin en el marco de la jungla del individuo-masa que alienta las redes sociales?)³⁵.

No es el pretendido determinismo tecnológico el que marcará la evolución social, sino las *decisiones de la ciudadanía*, formalizadas, en un Estado Social y Democrático de Derecho, a través de Instituciones, Leyes y Políticas que, como es lógico, deberán ir evolucionando a cada etapa histórica para cumplir siempre una misma o análoga función social: el equilibrio entre la promoción de la libertad económica

–para inventar y reinventar permanentemente los modelos de negocio a fin de ganar en productividad, competitividad y, en última instancia, rentabilidad– y la garantía del bienestar social de toda la población. Por eso, al margen de la equivocidad de la realidad descrita por los ideólogos del «fin de la historia» –en nuestro caso de la historia social del trabajo asalariado–, de modo que entre lo nuevo auspiciado y lo real constatado hay un gran trecho, y a menudo los cambios nos llevan más al siglo XIX que al siglo XXI, queda claro que las Leyes siempre pueden adaptarse a esas nuevas realidades.

Pero al margen de lo que se piense o valore respecto de estas decisiones políticas e institucionales, nadie negará que el resultado final de estos procesos dependerá básicamente de las políticas de mercado de trabajo que se realicen, en especial de «inversión en capacidad humana», instrumento relevante no solo para mantener una mayor tasa de «empleabilidad profesional», reduciendo el riesgo de sustitución por trabajo automatizado, sino también para reducir la brecha salarial, más que una ley que fije formalmente la igualdad salarial. Por ello cobra más importancia, si cabe, la educación (que es tanto un bien de consumo como una inversión) y la formación de las personas para que sus habilidades se adapten a estos cambios tecnológicos, adecuando los sistemas educativos y de formación profesional. Como recuerda PIKETTY, «*invertir en formación y cualificación es el mejor modo de aumentar los salarios y reducir las desigualdades salariales*»³⁶, cuya explosión vivimos hoy.

Hoy y mañana, como ayer, el problema central será promover la libertad de iniciativa de negocio como instrumento para la creación de riqueza, asegurando al mismo tiempo una adecuada –justa, o al menos razonable– redistribución social, en términos de trabajo decente y de igualdad de acceso a los servicios y bienes básicos para la existencia digna (educación, salud, jubilación,

³⁵ Muy interesante –incluso para la misma tensión que hoy experimenta el jurista del trabajo, aunque pueda sorprender– el debate en el artículo «[Los periódicos ante el abismo: ¿lograrán sobrevivir?](#)», en [www.elmundo.es](#) (Historias, 19 de febrero de 2017).

³⁶ PIKETTY, T.: *El capital en el Siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica de España, 2014, pág. 416.

¿«El trabajador del futuro será más como un Iron Man que un Charlie Chaplin de *Tiempos modernos*»? Por lo razonado, me temo que sucederá más lo segundo que lo primero

etc.), no del retorno a las leyes de mercado económico (contrato civil-mercantil) y a la vieja asistencia social («*leyes de pobres y enfermos*»). Por lo tanto, aquellas, más que nunca, deben ser orientadas de forma adecuada y dialógicamente, esto es, bajo el principio del Diálogo Social³⁷. Solo así llegaría a ser cierto, salvando las distancias de la metáfora, lo augurado por los apóstoles de las bondades de la nueva revolución industrial –en cuyo número no se ponen de acuerdo–, según los cuales, «el trabajador del futuro será más como un Iron Man que un Charlie Chaplin de *Tiempos modernos*»³⁸. A juzgar por la actual realidad y por el futuro inmediato, tengo para mí que sucede todo lo contrario. Pero, para ser coherente, confío en la capacidad institucional y ciudadana para que *los humanos dominen los procesos digitales* evitando las *dominaciones ejercidas por los procesos* –y, no nos engañemos con el señuelo de la mano invisible de la sociedad digital, por los grupos económicos que manejan sus hilos– *sobre las personas*.

Cristóbal Molina Navarrete
Director

³⁷ Vid. «*20 actuaciones urgentes por el Progreso y el Bienestar Social*», en www.ugt.es.

³⁸ Cita de Marco ANNUNZIATA, economista jefe de General Electric, 2014, recogida en «*Bajar el paro en la era digital y robótica, el gran desafío*», publicado en www.elmundo.es (Economía, 26 de mayo de 2014).