

DERECHO Y TRABAJO EN LA ERA DIGITAL:

¿"REVOLUCIÓN INDUSTRIAL 4.0" O "ECONOMÍA SUMERGIDA 3.0"?

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

cmolina@ujaen.es

Conversación 3 y Conversación 4

«Lamentamos sinceramente el destino que habéis tenido, pero las leyes de la economía son despiadadas y es preciso que os adaptéis a ellas reduciendo las protecciones que aún tenéis. Si os queréis enriquecer debéis aceptar previamente una mayor precariedad. Este es el contrato social del futuro, el que os hará encontrar el camino del dinamismo»

Jean-Paul FITOUSSI. La democracia y el mercado. Paidós Ibérica. 2004

«Tuvimos que asustar a la población para tranquilizar a los mercados».

Viñeta: El Roto - 26 JUN 2013 EL PAÍS



Resumen: La auspiciada transformación digital de todas las esferas de la vida, personal y social, también económica, ha reverdecido el regusto por las “profecías milenaristas” del “fin” de la historia -del trabajo, del trabajador, del capitalismo de mercado...-. El “formato” digital de la nueva Revolución Industrial (4.0) supondría el fin de la necesidad de mantener las reglas de protección socio-laboral que trajeron causa de las precedentes. Menos trabajo humano y, el que queda, más autónomo, a través de una red difusa de “micro-emprendedores” conectados por aplicaciones informáticas (algoritmos), parecería requerir cambios muy profundos de las normas de gobernanza del trabajo y de la protección social asociada. La realidad, sin embargo, se muestra más ambivalente y evidencia cómo “trabajo digital” y “trabajo analógico” tienen análogas necesidades de protección. En otro caso, si la ventaja competitiva reside sobre todo en la elusión de derechos laborales, la pretendida Revolución Industrial 4.0 amenazaría con devenir pura “Economía sumergida 3.0”

Abstract:

The promised digital transformation of the world has revived the aftertaste of the "millenarian prophecies" of the "end" of history - the end of work, the last subordinate worker, the end of market capitalism ... -. The "digital form" (robots, on demand economy, "gig" economy, sharing economy, "Uber economy"...) of the new Industrial Revolution (4.0) demands an end to the labor protection rules of the "Ford economy". There is less and less work for human beings, and the one that remains is more autonomous, more precarious. The digital work is delivered through a diffused network of "micro-entrepreneurs" (or precarious workers?) only connected by computer applications (algorithms), or is provided by nomadic workers. In all cases it would seem to require very profound changes in the rules of labor governance and social protection. In the real world of life, however, things offer a more ambivalent face. The truth is that the "digital work" (crowd-work online, crowdsourcing, Knowmads-workers"...), and the "analogue work" have analogous needs for labor protection standards. In another case, if the competitive advantage only the ability to flee labor rights, the intended Industrial Revolution 4.0 mutates to pure "Submerged Economy 3.0"

1. Existe un difundido convencimiento de que la "revolución digital" en marcha no solo cambiará la economía, sino toda la sociedad, por tanto, el trabajo dominante de una sociedad llamada, precisamente, "sociedad del trabajo". En la "nueva sociedad del conocimiento digital" aparecen nuevas formas de trabajo que hacen desaparecer el prototipo clásico -trabajo seguro y de calidad-, que exigiría no solo cambiar las leyes laborales, sino también la propia cultura sindical. Así se expresan desde intelectuales, a economistas, pasando por líderes de opinión, como el presidente de la CEOE: el "trabajo seguro es un concepto del siglo XIX", en el siglo XXI el "trabajo será incierto", exige "ganárselo día a día"¹. Tras la automatización de la industria en los siglos XVIII y XIX (Industria 1.0), la división del trabajo y la producción en cadena (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". Ésta 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 -mediante aluvión de información diaria- como futuro general e irreversible un nuevo "fin del trabajo del siglo XX" que, como se verá, es puro mito, pura "falacia ideológica".

La mutación -y el miedo que genera- se resume en estos dos titulares de prensa. El 12 de enero de 2017, Quartz publica: *Amazon creará 100.000 nuevos empleos en EEUU para "humanos"* ("Amazon is creating 100,000 new US jobs—for humans"). ¿Para humanos? ¿Acaso se pueden crear empleos para "no humanos"? ¿Absurdo? Dejando al lado la referencia a EEUU -sin duda directo reflejo del retorno a la política de muros y proteccionismos impuesta por su nuevo presidente- traemos otro un poco anterior (5 de diciembre de 2016) de un conocido Diario americano: *Amazon 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 EEUU²). ¿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?

¹ Vid. http://economia.elpais.com/economia/2016/05/17/actualidad/1463483970_590632.html. Vid. Kike VÁZQUEZ. "El fin del trabajo del siglo XX". http://blogs.elconfidencial.com/mercados/perlas-de-kike/2016-03-06/el-fin-del-trabajo-del-siglo-xx_1163874/

² Para la noticia el New York Post Vid. http://nypost.com/2016/12/05/amazon-introduces-next-major-job-killer-to-face-americans/?utm_source=maropost&utm_medium=email&utm_campaign=nypdaily&utm_content=20161206

Volveremos más adelante sobre este interesantísimo debate -ya adelanto que, frente a la “(post)verdad futura” interesadamente creada por el New York Post, Amazon (que acaba de anunciar que creará 500 empleos también en España) será uno de las empresas mundiales con más capacidad de generar empleos del mundo, contando en 2018 con más de 310.000 trabajadores/as). Ahora me interesa evidenciar que, pese a las dudas que crea y las falacias subyacentes, el envite no es trivial, por lo que no es posible dejar de tomarlo en serio

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 trabajo como lo conocemos hoy”, haciendo desaparecer millones de empleos). No nos extenderemos mucho, porque son de sobra conocidos y bastará con un pequeño viaje por el ciberespacio (con sus verdades con las que no lo son) para acopiarse de informaciones muy desbordantes, otra cosa diferente será ya de “auténtico conocimiento”. *¿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 la acusa de ser la 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 60.000. La robotización es una cuestión mundial, pues, 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 humanos....

3. Pero ¿qué proyección científica tiene esta narrativa de casos? Un Estudio presentado en 2016 para el mayor Foro Económico mundial (Davos, Suiza), alerta sobre la destrucción³, hasta 2020, de más de 7 millones de empleos en las 17 principales economías, creándose sólo 2 millones nuevos. En la misma línea, otro Estudio, 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 impedirle, sólo para reducir el tiempo de ajuste entre la catástrofe y la nueva aurora⁴.

En esta *Sociedad con Crecimiento económico, pero sin Trabajo* (“humano”; esto es, sin personas ni empleo retribuido) parecería confabularse otro “sujeto de inteligencia artificial”, con nombre cinematográfico: (la invasión de) los “drones”. La irrupción de estos y su horizonte de usos “masivos” también amenazarían con una nueva convulsión ocupacional. Igualmente AMAZON se asocia a ellos. Los Estudios -cómo no- revelan un “nuevo negocio” de enorme potencial económico. Para su promoción, eso sí, se pide una legislación más permisiva que permita conciliar rentabilidad con privacidad, y promoción con la debida protección.

³ *El Futuro de los Empleos* (The Future Jobs). 2016. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>

⁴ Para este planteamiento demoledor vid. http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-01-19/los-seis-factores-que-pintan-de-negro-el-futuro-del-trabajo-segun-davos-y-una-sola-solucion_1137474/

¿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” (“¿Llegarán la Curta Revolución Industrial a España?”⁵). Este riesgo para España -figura 1- no existe sólo para los más duros [regla de la “triple D” (dull -aburrido-; dirty -sucio-, dangerous -peligroso-] y monótonos (ej.: *telemarketing*; trabajo administrativo), sino también cualificados y de salarios medios, reduciéndose sólo para los altos (Figura 2). En definitiva, España también sería víctima de los cuatro jinetes del apocalipsis socio-laboral de la Cuarta Revolución Industrial -tasa de empleo baja, salarios bajos, alta desigualdad y miedo al futuro- .

Figura 1. *Ratio de riesgo de automatización por países*

Riesgo de automatización	España	EE. UU.	UK
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.

Figura.1 *Riesgo de automatización por profesión*

Profesión	Grupo de riesgo	Probabilidad
Médicos de familia	Bajo	0,42%
Compositores, músicos y cantantes	Bajo	4,45%
Economistas	Medio	43,00%
Analistas 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.

4. Difundidas has el hastío las noticias, expuesta a cada ocasión más espectacularmente y creadas las necesarias “evidencias empíricas” sobre su alcance profundo a medio y largo plazo, a través de numerosos estudios, llega el momento de hacer de la experiencia una categoría. En otros términos, es tiempo de la construcción teórica del nuevo modelo futuro, esto es, el de la teorización que no sólo advierta -profetice- sino que legitime e incluso 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 más reputados -y enriquecidos- “nuevos sumos sacerdotes”, los gurús de la economía con más capacidad de profetizar no ya sólo los avances tecnológicos más insospechados por el común de los mortales, incluso intelectuales y cultos, sino también de las mutaciones culturales más rompedoras.

⁵ <http://www.caixabankresearch.com/-/llegara-la-cuarta-revolucion-industrial-a-espana-d3>

Cómo no, entre ellos, destaca el Sr. Jeremy Rifkin y su augurio de un gran “eclipse (total o parcial) del sistema capitalista”. Así auspicia una “economía del bien común” basada en la cooperación y en el derecho al libre acceso frente a los principios de competencia y propietario⁶. En virtud de este nuevo “gran saber” se proponen auténticas “verdades utópicas” como ésta: ¿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, que se “rebela contra el sentido común”.

Sea España o no diferente, lo cierto es que el Sr. Rifkin ya tuvo su momento profético estelar hace más de dos décadas, cuando anunció el “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, al 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”⁷. 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. Sarkozy)- el sistema intensificó la adaptación de todo lo vivo al principio de ajuste de mercado total, donde éste gana a la democracia (tanto liberal como social)⁸. El nuevo éxito de la revolución tecnológica 4.0 auspiciada ¿parecería darle una nueva oportunidad para triunfar en su magno pronóstico-profecía?

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 sólo lingüístico-).

Surgirían, así, los “Knowmads-workers”, como prototipo más exitoso de “trabajadores del futuro”: aquéllos 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”, o inventado el concepto, viene el pronóstico de futuro: “para el año 2020...el 45% de nosotros será nómada del conocimiento, convirtiendo este perfil profesional en el mayor segmento de la fuerza laboral”⁹. Aunque este tipo de nomadismo cognitivo-laboral no es sólo físico -desplazamiento de fronteras-, sino profesional y actitudinal -implica actitud favorable al cambio constante-, no deja de ser llamativo que se predique el nomadismo en un tiempo de retorno de los muros.

⁶ Cfr. J. RIFKIN. 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>

⁷ 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-market 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. La primera versión es de 1997 y luego ha habido otras. Puede encontrar íntegramente en la red, así que es de “libre acceso”, sin que seamos “propietarios” de un ejemplar

⁸ Vid. A. SUPIOT. El Espíritu de Filadelfia. La Justicia Social frente al Mercado Total. Península. 2011.

⁹ El neologismo que combina las palabras *know* (conocer) y *nomad* (nómada) e implica constante disposición para innovar y para ser flexible. La transformación digital no es sólo tecnológica, que sería tan sólo un presupuesto, sino que implica un cambio global del profesional: “Un tipo de profesional que supone la evolución –más sofisticada y completa- de casi todos los otros perfiles laborales, como autónomo, freelance, emprendedor o autoempleado, al que se le añade unas características (como soft skills, capacidad de aprendizaje...)...”. Vid. Raquel ROCA. *Knowmads, los trabajadores del futuro*. LID Editorial. Colección. Acción Empresarial. 2015.

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*” (acción cooperativa llevada a cabo por una multitud de personas que realizan una red para conseguir dinero u otros recursos, a través de Internet, para financiar esfuerzos e iniciativas de otras personas u organizaciones). Denominado “trabajo a destajo (o a llamada) en línea” (aunque también admitiría otras formas “off line” -“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.

De ahí, que el debate de la automatización, que hace de los sectores intensivos antes en trabajo ahora en más intensivos 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...), 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”¹⁰, lo cierto es que hay una intensa concurrencia entre ellos, activándose de forma simultánea por las mismas empresas y sus redes organizativas. Por eso, ambos planteamientos coincidirían en ese gusto por el mito milenarista del fin de época, ahora del asalariado, sea porque es desplazado por los robots sea porque es desplazado por los propios usuarios-consumidores que pueden mutar, a su vez, en productores (ocasionales o profesionales autónomos); claro está, todo ello mediado y controlado, de un modo u otro, por el “gran gestor virtual”, que posibilita todo el proceso.

6. En definitiva, conciliar altas cifras de los nuevos modelos de negocio con las paralelas bajas tasas de empleo -y altas de paro- de la “Era digital” se antoja un gran desafío, en el Horizonte Europa 2020. Traducido en impacto jurídico-laboral (y 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 vaya “extinguiendo”, vería no sólo 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, por los bajos precios -agravando la desigualdad actual-. Digitalización y envejecimiento, por tanto, convergerían en la actual de erosión del “cotizante humano”¹¹.

¹⁰ Vid. M. GRAY. “Your job is about to get “taskified”. Los Angeles Times, Edición impresa del 11 de enero de 2016. En <http://www.latimes.com/opinion/op-ed/la-oe-0110-digital-turk-work-20160110-story.html>.

¹¹ <http://www.elblogsalmon.com/economia/la-robotizacion-de-la-economia-y-la-sostenibilidad-de-las-pensiones-pueden-ser-compatibles>

El (real y/o pretendido) ocaso del trabajo, y del paradigma de sociedad que se forjó sobre ella, y al que responde la norma social reguladora del mismo (instituciones jurídico-laborales y sistema de protección social, no sólo de pensiones), se asociaría de forma global al menor volumen, al distinto paradigma y a la menor retribución del “trabajo futuro”-que ve la transferencia de renta desde el trabajo al capital-. Porque si bien el empleo generado en el futuro será más productivo que el actual, y por tanto merecedor de una mayor retribución salarial, a nivel conjunto de la sociedad *la mayor retribución de unos no se verá compensada con el menor empleo de otros*. Más allá de la OIT ¿qué hacen las instituciones de la gobernanza económica para afrontar este desafío total, como total era el ajuste de mercado digital?

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). Ésta 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 -PE- de 19 de enero de 2017, “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, reconocida, pide reducción de la dualidad de los mercados de trabajo actuales. No extraña esta ambigüedad, porque el PE 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 opinión¹², e incluso políticos, 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-. Sí mantiene la propuesta llamativa de reconocerles “personalidad jurídico-tecnológica”, pero respecto de su incidencia en el empleo (pérdida, mutación y creación) sólo 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”...), o más bien reverdecen viejos paradigmas según la lógica del “neo” (neoliberalismo, neofordismo, neo-lenguaje funcionalista, “neo-guerras” de propaganda o neo-guerra fría, neo-mercantilismo capitalista, neo-mentira...). ¿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 dependiente¹³?

Antes de ofrecer la opinión-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 el envite.

¹² Como Bill Gayte. Vid. <http://www.invertia.com/noticias/deben-pagar-impuestos-robots-destruyen-empleos-bill-gates-crea-3189986>; También <http://www.elblogsalmon.com/economia/la-robotizacion-de-la-economia-y-la-sostenibilidad-de-las-pensiones-pueden-ser-compatibles>: contrapartida a sus menores costes laborales

¹³ 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*-; tribunales brasileños...

La machacona difusión noticias redundantes -“una mentira muy repetida deviene verdad”- solo reactualizan 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 su 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, con toda seguridad.

De un lado, porque, los Estudios no son concluyentes. La situación de empate técnico (Encuesta de *Pew Reseach Center* a casi 2000 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...- se compensaría 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 plazo¹⁴. 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 facilite las transiciones a las nuevas.

De otro, la realidad cuantitativa es que tanto EEUU como Alemania, dos de los países con mayor índice de robotización, han marcado máximos históricos en creación de empleo. En Marzo de 2016, EEUU alcanzó la cifra record en de 60.1 millones de puestos en la economía del conocimiento. La “*profecía-falacia ludista*” debería haber llevado, desde 1850 hasta nuestros días, a un mayor desempleo estructural y a la creación de bolsas ingentes de pobreza. Sin perjuicio del creciente deterioro de la renta salarial de los trabajadores -EEUU conoce altas bolas de trabajadores pobres-, lo cierto es que se han conocido tasas crecientes de empleo. En análogo sentido, Alemania, desde 2007, bate record de empleo año a año, rozando el pleno empleo¹⁵. 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 por cien¹⁶). Finalmente, y más concretamente aún, AMAZON, calificada mediáticamente como el potencial mayor “asesino en serie de empleos”, 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 EEUU -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 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.

¹⁴ Vid. J. FERNANDEZ en <https://laberintolaboral.wordpress.com/2017/02/04/el-trabajo-tal-y-como-lo-conocemos-podria-desaparecer/>. Y el Informe McKinsey Global Institute (MGI): “*Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad*”

¹⁵ <http://www.dw.com/es/alemania-alcanza-su-m%C3%A1ximo-nivel-de-empleo-desde-la-reunificaci%C3%B3n/a-15640875>

¹⁶ <http://www.elmundo.es/economia/2015/05/25/5562033fca47411e408b457f.html>

Esta “mutación digital del trabajador” -que, se insiste, va más allá de la capacidad de adaptación tecnológica para ser cultural- a menudo liberará de trabajos repetitivos y/o penosos, para dedicarse a otros que desarrollan el potencial creativo humano, pero en otros casos, nada infrecuentes, los perpetua, incluso los agudiza, manteniendo el paradigma de trabajo servil, pobre e inseguro¹⁷. 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”¹⁸, mantienen una relación de dependencia profesional y, por lo tanto ambos necesitan protección -laboral y de seguridad social-. Ilustremos con algunos ejemplos, que ayudan a entender los conceptos. El primero. Las condiciones de éxito de estos prestadores de “trabajo digital” se sitúa 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.

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*”¹⁹. Consiste en una plataforma virtual a 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) on-line que aquéllos soliciten. Por “humanas”, se llamarían “Human Intelligent Tasks” (HIT). Los trabajos son sencillos y repetitivos (verificación de datos, recopilación de información...), 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 apóstoles²⁰? ¿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 aquélla²¹? ¿Qué diferencia sustancial hay con la externalización y micro-pagos de las “*camareras de piso*” -STSJ Canarias/Las Palmas, 18 de octubre de 2016, Rec. 757/16-?

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 sólo 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, hoy de plena actualidad*, también por sus (reales y/o pretendidos privilegios laborales en economías monopolísticas o de posición dominante)-.

¹⁷ Vid. <http://www.eleconomista.es/tecnologia/noticias/7356947/02/16/La-cuarta-revolucion-industrial-y-la-evolucion-del-empleo.html>

¹⁸ vid. el artículo periodístico de Silvia Font. En <https://laberintolaboral.wordpress.com/2016/05/16/la-evolucion-del-trabajador-en-la-transformacion-digital/>

¹⁹ “Turk” es el nombre que recibió (1769) el primer “ajedrecista autómatas”. Su creador -Kempelen- alardeaba de lo intrincado del mecanismo para probar a sus atónitos adversarios que era invencible por ser “*inteligencia artificial*”. Olvidaba un “*pequeño detalle*”: era movido por un experto ajedrecista humano oculto en un pequeño armario.

²⁰ <https://laberintolaboral.wordpress.com/2017/02/04/el-trabajo-tal-y-como-lo-conocemos-podria-desaparecer/>

²¹ Vid. A. GINÉS I FABRELLAS -S. GÁLVEZ. “*Sharing economy v. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des) protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital*”. InDret, 1, 2016.

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 5 diciembre 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. Pues bien, el TCO desdibuja esta doctrina en la práctica, al afirmar que la “efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos con los que cuenta en la empresa..., y ello porque lo que garantiza la Constitución es el derecho a realizar la huelga, no el resultado o el éxito de la misma” (STC 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 sólo 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 AAPP -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*)²² 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 los 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, fiscales)-, como se promueve por el “poder-saber dominante”, ayudados por los medios de comunicación que, por cierto, se debaten también en su propia crisis digital (¿“periódico papel”, “periódico digital” o su fin en el marco de la jungla del individuo-masa que alienta las redes sociales?²³). En vez de enfatizar lo que se destruye en la actualidad, hay que poner el acento en los beneficios, efectivos o potenciales, sin perjuicio de tomar nota igualmente de sus consecuencias negativas, que las tiene, siendo la menor de todas ellas la pérdida neta de empleo, pues sucede al revés en el medio plazo, pues mucho más preocupante son los cambios que provocan los nuevos formatos en la regulación, pues la tendencia a la re-mercantilización no es una profecía, es una constatación, como expresa la OIT en el documento que han lanzado la nueva reflexión sobre el futuro del trabajo.

²² <http://interncoalition.org/>

²³ Vid. para este interesante debate A.Lucas. “*Los periódicos ante el abismo: ¿lograrán sobrevivir?*”. El Mundo, <http://www.elmundo.es/papel/historias/2017/02/19/58a5a91e468aeb9d608b4579.html>

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. O, dado el incremento de la riqueza inherente a todos estos procesos, y la necesidad de aquél equilibrio social, hacer que no sea el empleo -tampoco la pensión- la única forma de obtención de renta, reconociendo una “*renta básica de ciudadanía social*”, condicionada o no, ese es otro tema.

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” (lo prefiere a lo muy ambigua “capital humano”), instrumento relevante no sólo 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, adaptando los sistemas educativos y de formación profesional. Hay un gran consenso -aunque la realidad es también más ambigua o equívoca- en señalar que del grado de adecuación de ambos factores -educativo y tecnológico- dependerá la brecha salarial y, por ende, la tasa de desigualdad -hoy creciente-. A menor sea el periodo de adaptación, con una política de adecuación continuada de la formación, incluso de anticipación, más reducidos serán los costes de las transiciones de unas etapas a otras. Como recuerda PICKETTY, “*invertir en formación y cualificación es el mejor modo de aumentar los salarios y reducir las desigualdades salariales*” (p.416), cuya explosión vivimos hoy.

Frente al actual desplazamiento de los “fines” (bienestar social) por los “medios” (digitalización del mundo como máxima expresión de innovación cultural y tecnológica), y, en paralelo, frente a la sustitución de la “decisión de soberanía ciudadana” por el “poder-saber experto”, que a su vez representa la voz del pensamiento dominante de mercado -no hay alternativa efectiva al libre mercado (ahora digital)²⁴-, parece que no hay otra salida sostenible socialmente que el retorno a los principios de democracia, tanto formal como sustancial. 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...), no del retorno a las leyes de mercado económico (contrato civil-mercantil) y a la vieja asistencia social (“*leyes de pobres y enfermos*”) -idea de la que, en cierto modo, participa la reactivación del debate sobre la “renta universal” (invención liberal, que ahora asume como propio el pensamiento social crítico). Al Derecho Social corresponde crear, y en muchos casos mantener, el necesario equilibrio entre Economía (Digital) de Mercado y Política, que la crisis había roto, pretendidamente sólo como “estado de excepción económica” (U. Beck), pero que la “economía digital desgobernada” amenaza con convertir en estructural

²⁴ El nuevo dominio del mercado sobre la democracia es un tópico del pensamiento crítico. Vid. Miguel Rodríguez Muñoz. “*Globalización y democracia*”. (2012). En <http://www.pensamientocritico.org/migrod1012.htm>

Por lo tanto, aquéllas, más que nunca, deben ser orientadas de forma adecuada y dialógicamente, esto es, bajo el principio del Diálogo Social, abierto y sin miedo al futuro²⁵, sin mitos, ni proteccionistas (viejos privilegios garantistas) ni liberales (viejas promesas de riqueza para todos a más libertad de mercado y de innovación siempre incumplidas). Sólo 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*» (Marco Annunziata, economista jefe de General Electric, 2014²⁶). 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, de los grupos económicos que manejan sus hilos- *sobre las personas*.

²⁵ Para el "invierno de la economía del miedo" vid. J. ESTEFANÍA. La economía del miedo. Galaxia Gutenberg. 2011.

²⁶ <http://www.elmundo.es/economia/2014/05/16/5375091a22601d06508b4577.html>