

PRESENTACIÓN

José María Goerlich Peset

Catedrático de Derecho del trabajo y la Seguridad Social
Universitat de València

Con toda probabilidad, uno de los temas más candentes del debate jurídico-laboral contemporáneo es el impacto de digitalización y robotización en el empleo y en las relaciones laborales. Las consecuencias de la llamada cuarta revolución industrial y, más ampliamente, las transformaciones derivadas del tránsito hacia la nueva economía digital son cuestiones tratadas de forma recurrente en las publicaciones especializadas, a veces desde un punto de vista general y en otros casos a través del análisis de uno de sus fenómenos más llamativos: el trabajo a través de plataformas digitales.

El interés del tema, sin embargo, trasciende con mucho la perspectiva de los juristas del trabajo: es relevante, en otras palabras, más allá de la estricta reflexión jurídico-formal. Así lo demuestra el hecho de que las propias instituciones hayan liderado el debate. Con motivo de la celebración del centenario de la OIT, la organización ha lanzado siete iniciativas, la primera de las cuales, según la presentación de su web, se refiere al futuro del trabajo. Aunque existen otros factores en juego en relación con las transformaciones que empleo y trabajo están sufriendo, la primera cuestión que enuncia la OIT es precisamente el avance de la tecnología. Esta iniciativa ha ido acompañada de la apertura de procesos de reflexión en los ámbitos regional y estatal. Valga como ejemplo la conferencia tripartita que, organizada por la OIT en colaboración con el Ministerio de Empleo y los interlocutores sociales, se celebró en España en marzo de 2017; o que el Consejo Económico y Social publicara en octubre de 2017 un informe de propia iniciativa sobre la digitalización de la economía y que en mayo de este mismo año haya elaborado otro sobre el futuro del trabajo.

El impacto de digitalización y robotización sobre empleo y el trabajo suscita un interés ciudadano de primer nivel. El trabajo ha sido tradicionalmente el centro de la vida de las personas tanto desde una perspectiva estrictamente individual como desde el punto de vista social: aparte de que ha sido la forma convencional de obtención de rentas, ha cumplido un papel central en el proceso de socialización. Sin embargo, desde hace algún tiempo existe la sensación de que la centralidad del trabajo puede ser puesta en peligro por la evolución tecnológica. Es preciso, pues, preocuparse de la cuestión, analizar su naturaleza y alcance y prever, en su caso, las posibles soluciones.

En este contexto, creo que la iniciativa de la dirección de *Teoría & Derecho* de organizar un debate al respecto no solo está justificada, sino que es plenamente acertada. Y no puedo sino agradecer en esta presentación que la revista me haya brindado la oportunidad de coordinar esta sección.

* * *

En cuanto al contenido de las aportaciones, la primera cuestión que se plantean los autores en sus textos es de orden cuantitativo: ¿será posible en el futuro ese objetivo del pleno empleo, una de las aspiraciones clásicas de las sociedades del bienestar? No se trata de una pregunta nueva: históricamente, ha sido formulada cada vez que se han introducido cambios de alcance en los procesos productivos. La apertura del debate sobre el «fin del trabajo» no es, pues, patrimonio exclusivo de nuestra época. Tampoco lo son las dos posturas en liza, que se han denominado «tecnopesimistas» y «tecnooptimistas». Si los tecnooptimistas ponen el acento en la evolución histórica —que, desde la primera Revolución Industrial, evidencia que la innovación tecnológica genera desempleo en el corto plazo, pero que el crecimiento de la riqueza que produce conduce al aumento del empleo—, los tecnopesimistas ponen en duda que en esta cuarta revolución tecnológica se reproduzca la dinámica del pasado, dadas las específicas características de las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento (TIC).

La contribución de Javier Andrés y Rafael Doménech, del Departamento de Análisis Económico de la Universitat de València («El futuro del trabajo: una visión general»), intenta dar respuesta a estas cuestiones. Ambos profesores llevan a cabo, en primer lugar, un detallado análisis de la evidencia histórica —los efectos sobre el empleo de las anteriores revoluciones tecnológicas— y abordan, posteriormente, la discusión sobre los posibles escenarios de crecimiento y evolución del empleo que se abren en ese futuro que parece tan próximo. El texto incluye asimismo una serie de reflexiones relativas a los requerimientos de los factores institucionales del mercado de trabajo en un horizonte «tecnooptimista».

* * *

No solo existe un problema cuantitativo. Digitalización y robotización suscitan también importantes cuestiones desde una perspectiva «cualitativa», que hace referencia a las posibles características del trabajo en un futuro inmediato. Sin duda, las nuevas tecnologías implican una alteración del tipo de trabajo que requieren las organizaciones empresariales y/o de sus características. La robotización se incorpora con acusada intensidad en todos los ámbitos de la producción: en combinación con el desarrollo de la inteligencia artificial, puede proyectarse no solo sobre la actividad industrial, sino también sobre los servicios. Tales cambios tienen repercusiones importantes en el modo de organizar el trabajo, implicaciones que, a mi juicio, giran en torno a la desaparición de las «regularidades» que han caracterizado el trabajo desde la primera Revolución Industrial.

La primera afecta al propio modelo de empresa. La tecnología permite funcionar con un número limitado de trabajadores. Es posible, además, externalizar la producción hasta el infinito sin que el proceso productivo se resienta. Una segunda «regularidad» en extinción atañe al lugar y al tiempo de trabajo. Aunque estos elementos han acompañado al Derecho del trabajo desde el inicio, la robotización los pone en cuestión. En tercer y último lugar, la incorporación de la tecnología afecta a la «regularidad» de la distribución de los puestos de trabajo. Históricamente, esta ha integrado un *continuum* desde los puestos directivos a los empleos carentes de cualificación. Al respecto, hace tiempo que se viene

hablando de la «polarización» del empleo, que provoca que los puestos intermedios que ocupaban el centro de esa distribución continua sean los más expuestos a la robotización.

La desaparición de estas «regularidades» puede tener importantes efectos sobre la configuración tradicional de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa y su soporte esencial, el contrato de trabajo. María Amparo García Rubio, del Departamento de Derecho del trabajo de la Universitat de València, ofrece en su aportación («El empleo y la relación laboral en el nuevo horizonte tecnológico: una visión transversal sobre los efectos de la digitalización») una panorámica de las cuestiones implicadas en este terreno que incluye consideraciones sobre las fases precontractuales —colocación—, sobre la tipología de la contratación laboral y sus nuevas relaciones con las prestaciones de servicios autónomas y sobre los problemas que suscita el desarrollo del contrato de trabajo.

* * *

Es verdad que, en otro orden de consideraciones, la robotización tiene aspectos beneficiosos. Tal es el caso de la prevención de riesgos laborales: la robotización puede implicar la desaparición definitiva de la siniestralidad laboral de carácter físico, en la medida en que los procesos peligrosos (y rutinarios) podrían desaparecer completamente. Sin embargo, no todo son ventajas. Desde la Ley de accidentes de trabajo de 1900, la prevención de riesgos laborales ha girado en torno a estos: aunque su noción haya evolucionado, la regulación de la salud laboral tiene como objeto principal la evitación del daño violento causado por un agente externo. La incorporación de las TIC a la producción y la transformación de los puestos de trabajo supone la aparición de riesgos más sutiles, pero a la vez más difíciles de combatir: los de carácter psicosocial, relacionados con el estrés o con la degradación profesional. Adicionalmente, la rápida implementación de las nuevas tecnologías podría provocar la aparición de riesgos que actualmente son completamente desconocidos e incluso insospechados.

Jesús R. Mercader, catedrático de Derecho del trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, no solo aborda estas cuestiones en su trabajo («Riesgos laborales y transformación digital: hacia una empresa tecnológicamente responsable»). Además, desarrolla algunas propuestas relativas a la responsabilidad de las empresas en relación con las tecnologías.

* * *

María Luz Rodríguez Fernández, de la Universidad de Castilla-La Mancha, dedica su aportación («Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica») a la actividad sindical. El nuevo contexto de separación y diversificación de los empleos plantea, según la autora, importantes retos desde la perspectiva de la solidaridad entre los trabajadores. Las organizaciones sindicales, de cuya acción ha dependido en gran medida la evolución del Derecho del trabajo, encuentran nuevas dificultades para su funcionamiento. Son muchas las preguntas que se plantean en este terreno. ¿Cómo es posible la agregación de intereses individuales, base del sindicalismo, cuando los trabajadores están físicamente separados? Incluso aunque estén en la misma ciudad y desarrollen las mismas funciones, no existe

punto alguno en el que se encuentren de forma regular. Y ¿cómo es posible aquella agregación cuando los intereses de los diferentes tipos de trabajadores son asimismo diferentes?

En esta línea se mueve el trabajo de la profesora Rodríguez: la tecnología puede ponerse también al servicio de la acción colectiva. En el siglo XXI, la acción de las organizaciones sindicales tendrá que basarse de manera decidida en las TIC y aprovechar el gran poder de movilización de las redes sociales. La cuestión estriba en saber si esta condición necesaria es también suficiente para mantener el nivel de incidencia que históricamente han tenido las organizaciones de trabajadores.

* * *

Por último, es preciso hacer referencia a la escasa adaptación de las estructuras de protección social —señaladamente, la Seguridad Social— al nuevo contexto tecnológico. Si, debido a la robotización, en el escenario del futuro se atisba una disminución del empleo y este, debido su «polarización», va a ser de peor calidad, el sistema de Seguridad Social no puede sino resentirse. En otros términos: puede entrar en un círculo «vicioso» en el que existan menos recursos a su disposición —mientras siga basándose en el principio contributivo—, pero también más necesidades de sus usuarios asociadas al desempleo y el subempleo. Adicionalmente, en este contexto, el sistema puede dejar de cumplir las funciones para las que ha sido diseñado, toda vez que los sujetos empleados en trabajos precarios y con itinerarios laborales discontinuos tendrán más dificultades para acceder a la protección al ser peores sus carreras asegurativas.

He intentado describir estas cuestiones en mi artículo («Digitalización, robotización y protección social»). Además de describir las posibilidades de mejora la gestión de los sistemas de protección, he reflexionado sobre las dificultades de acceso a la protección social en el marco de las nuevas formas de trabajo, sobre la necesidad de implantar un nuevo modelo basado en el ingreso mínimo garantizado —y los problemas que suscita— y, en fin, sobre las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad financiera del sistema de protección social, sin olvidar el interesante debate sobre la pertinencia de que los robots realicen aportaciones contributivas.