

EL PAPEL DEL ESTADO Y LAS RELACIONES LABORALES: UNA GEOMETRÍA COMPLEJA Y VARIABLE

ELÍAS GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

EXTRACTO

Palabras Clave: Estado social, crowdsourcing, plataformas digitales, tecnología.

Hace años Gérard Lyon-Caen subrayó la importancia de la economía, entendida como la dimensión específica de nuestras sociedades en la producción e intercambio de bienes y servicios, bajo la perspectiva de tres puntos de vista diferentes: el lugar de la legislación laboral en la economía capitalista, el encuadre de las elecciones económicas por las disposiciones de la legislación laboral, la posible influencia del conocimiento económico en las calificaciones y en las apreciaciones en el campo del derecho del trabajo.

Hoy las nuevas tecnologías, y más en concreto la economía digital en un mundo globalizado, han generado nuevas formas competitivas de producción y organización del trabajo. Figuras hasta el presente desconocidas en la tradición jurídico laboral, como es el caso de las plataformas digitales o el crowdsourcing, carecen de un tratamiento normativo que las discipline. El Estado sigue ausente en el nuevo escenario que ha venido a crearse, teniendo profundas dificultades para penetrar en el entramado globalizador. Nacen por ello directrices sindicales, impulsos de los organismos internacionales, y decisiones jurisprudenciales cuya finalidad es dotar de un cierto equilibrio en las tradicionales relaciones obrero/patronales

ABSTRACT

Key Words: social status, crowdsourcing, digital platforms, technology.

Years ago Gérard Lyon-Caen underlined the importance of the economy, understood as the specific dimension of our societies in the production and exchange of goods and services, under the perspective of three different points of view: the place of legislation Labor in the capitalist economy, the framing of economic elections by the provisions of the labour legislation, the possible influence of the economic knowledge in skills and perceptions in the field of the right to work.

Today new technologies, and more specifically the digital economy in a globalized world, have created new competitive forms of production and work organization. Figures so far unknown in the legal tradition of labour, as it is the case of digital platforms or crowdsourcing, lack of a normative treatment that discipline them. The State remains absent in the new scenario that has come to be, deep struggling to penetrate the screen mesh. Born by this Trade Union directives, impulses of international agencies, and jurisprudential decisions whose purpose is to provide a certain balance in the traditional employer/worker relations.

ÍNDICE

1. UN NUEVO ESCENARIO PARA EL ESTADO
2. LA DIGITALIZACIÓN Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES
3. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ENTORNO LABORAL
4. ANÁLISIS Y PROPUESTAS

1. UN NUEVO ESCENARIO PARA EL ESTADO

Desde la consolidación de la revolución industrial el Estado ha sido un singular compañero de viaje de las relaciones laborales y más específicamente del trabajo dependiente. Decimos singular por la versatilidad con que se ha producido en respuesta a los estímulos económicos y sociales que históricamente se han venido produciendo en el escenario productivo. El Estado con sus múltiples perfiles económicos y jurídicos, incluso en los países del *common law*, ha inducido cuando no determinado las relaciones de intercambio entre empleador y asalariado.

Las alteraciones en los escenarios productivos han venido generando tradicionalmente un diktat del Estado en su teatro de operaciones, sin embargo desde hace años el escenario nacional en el que era rey y señor se ha alterado radicalmente, y también se han transformado las relaciones productivas que ordenaba. El Estado ha perdido influencia y control.

Con la globalización y la deslocalización se han escenificado mercados diferenciados, adaptándose los mismos a distintos requerimientos y modelos culturales económico/productivos, donde la competitividad ya no es solamente cuestión de bajos costos, sino adaptación a demandas variadas. La empresa se encuentra hoy en un número elevado de casos desvinculada de una base territorial, decidiéndose su localización de acuerdo con los costes relativos de producción en los diversos países.

Como mecanismo paliativo, y en un episodio paralelo a la globalización, se ha abierto una paulatina proliferación de acuerdos comerciales incorporando al efecto disposiciones laborales que han experimentado un aumento considerable en los dos últimos decenios, tanto en términos absolutos como relativos. En junio de 2013, cincuenta y ocho acuerdos comerciales incluían disposiciones laborales, frente a los veintiuno de 2005 y los cuatro de 1995. Aunque las disposiciones laborales tienden a concentrarse en los acuerdos comerciales Norte-Sur, se observa una tendencia moderada, pero en aumento, a integrar disposiciones laborales en los acuerdos comerciales entre países en desarrollo y países emergentes.

La condicionalidad ha sido la característica más destacada y controvertida de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. Básicamente, la condicionalidad puede ser de dos tipos: el primero, la condicionalidad previa a la ratifi-

cación, aborda las deficiencias de las normas del trabajo del país con anterioridad a la ratificación del acuerdo, y el segundo, la condicionalidad posterior a la ratificación, que adopta la forma de un mecanismo para la presentación de quejas y la solución de controversias, puede conducir a la retirada de ventajas comerciales o a sanciones monetarias en caso de incumplimiento.

Existen diversos argumentos para incluir disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. Desde el punto de vista social, las disposiciones laborales son instrumentos para la salvaguarda de la protección social, mientras que desde el punto de vista económico son instrumentos para hacer frente a la competencia desleal. La idea principal subyacente es que las violaciones de las normas del trabajo pueden distorsionar la competencia (dumping social) y deben abordarse de manera similar a la empleada contra otras prácticas comerciales desleales. Junto a ello la Organización Mundial del Comercio (OMC) se ocupa de las normas mundiales por las que se rige el comercio entre las naciones, existiendo un claro consenso mediante el cual los gobiernos de los estados miembros de la OMC están comprometidos a aplicar una serie más restringida de normas fundamentales internacionalmente reconocidas: la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo infantil y la no discriminación en el trabajo (incluida la discriminación de género).

En la Conferencia Ministerial de Singapur de 1996, sus miembros definieron el papel de la OMC en este asunto y determinaron que el órgano competente para negociar las normas del trabajo era la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los Consejos y Comités de la OMC no realizarían ninguna labor a este respecto. Muchos países en desarrollo han considerado que este tema no tiene cabida en el marco de la OMC. Sostienen que la campaña para incorporar las cuestiones laborales en el programa de la OMC representa de hecho un intento por parte de los países industrializados de debilitar la ventaja comparativa de los interlocutores comerciales con salarios inferiores, y que podría mermar sus posibilidades de mejorar las normas gracias al desarrollo económico, en especial si con ello se obstaculiza su capacidad para comerciar. También afirman que las normas propuestas tal vez sean demasiado rigurosas para que puedan cumplirlas, habida cuenta de su nivel de desarrollo. Estos países sostienen que los esfuerzos por incluir las normas del trabajo en el ámbito de las negociaciones comerciales multilaterales no son sino una cortina de humo para el proteccionismo, con lo cual quedan vacíos de contenido los acuerdos comerciales que incorporan disposiciones laborales.

Con la extensión de las relaciones económicas en un espacio sin fronteras y la plural intensificación de las relaciones sociales mundiales se constata la expresión más visible de las transformaciones que se presentan en la actualidad, aunque menos perceptibles son los cambios cualitativos que se vienen produciendo desde hace algún tiempo, y que sirven como substrato a la globalización.

Hoy resultan evidentes las transformaciones acaecidas en el marco de las relaciones entre Estado y mercado, pero más ensombrecidas quedan las fisuras que se aprecian en el escenario jurídico e institucional que hasta ahora formaban parte de la cultura jurídica europea. Explorar por tanto la globalización y medir los movimientos que le restan al Estado como Leviatán encadenado es tarea absolutamente imprescindible para valorar el lento, firme e inexorable avance de una nueva metodología jurídica.

Puede afirmarse que la modificación de las relaciones clásicas entre política y economía han alterado el escenario en que el Estado y el mercado han venido actuando desde décadas, donde el equilibrio entre poder económico y poder político había sido obtenido mediante la hegemonía de los Estados. Hoy por primera vez la economía ha logrado su independencia respecto a la política.

Sabemos que la estructura financiera de la economía de nuestros días parte de una concepción de la propiedad abstracta, hábil para moverse sin limitaciones territoriales, llamada a la asunción de riesgos especulativos, sometida por ello a la incertidumbre, y lejana de los equilibrios de la economía clásica. Conocemos que la tecnología se construye al servicio de la producción y de la innovación, con estructuras investigadoras y del saber, situadas en las empresas privadas des-territorializadas, y no como tradicionalmente ocurría en espacios públicos de los aledaños del Estado. Se enfrentan pues dos razones, la del Estado y la de la empresa, y ambas se diferencian en el espacio en que cada una de ellas se extiende: una controla el uso legítimo y monopolista de la fuerza en un determinado territorio; la otra extiende su actuación sin límites a su expansión. Ambas razones se diferencian por las técnicas jurídicas utilizadas: la primera el derecho público, la segunda el derecho privado.

Coincidiendo con la denominada crisis del Fordismo, el Estado keynesiano ha seguido su mismo camino. En ello han influido no sólo razones culturales al desarrollarse una creciente individualización de los modelos sociales que ha erosionado la cultura paternalista en que se desarrolló el Estado asistencial, sino que además las exigencias de restricción de los gastos estatales para combatir la inflación limitaron la tendencia a realizar inversiones en gastos sociales. A consecuencia de lo indicado las acciones públicas establecidas a través de los servicios públicos sufrieron alteraciones que supusieron el paso de un Estado que gestionaba a un Estado que garantizaba. El corolario a todo ello fue la aparición de nuevas formas de participación de la sociedad civil, y nuevas formas de actuación de las administraciones donde cada vez más no son apreciables los caracteres clásicos de su imperium. Aparece así una nueva modalidad de intervención estatal, sobre todo en materia socio-económica.

El Estado social se transforma en un Estado asistencial donde la solidaridad no es concebida como una tutela pasiva de los individuos en relación con un determinado número de riesgos, sino como una garantía de seguridad individual frente al

riesgo, y donde el Estado keynesiano sostenedor de la demanda doméstica pierde su capacidad para proteger los mercados internos.

Con todo ello en el momento actual la planificación y el mandato como instrumentos de racionalización de la actuación del Estado se han introducido en el *management*. En tal contexto se ha asumido la implantación de los códigos de reglas habituales en los países del *common law*, donde se promulgan pautas, denominadas *soft laws*, cuya función es la de orientar la actividad de los sujetos negociadores en la consecución de un determinado objetivo.

Para llegar a la situación presente el modelo productivo nacido en la sociedad industrial y las primeras organizaciones de trabajadores, construidas con la máquina de vapor y los sistemas de producción mecánica condujeron, a finales del siglo XVIII, a cambios también en la organización del trabajo, en las estructuras sociales y en la configuración de nuevas clases emergentes. Más tarde con el comienzo de la producción en masa y el nacimiento del Estado de bienestar, al final del siglo XIX la industrialización trajo nuevos problemas sociales y la creciente presión del trabajo organizado generaron las primeras reformas sociales.

Como continuación de los dos periodos indicados el trabajo 3.0 cubrió el período en el que el Estado de bienestar y los derechos de los trabajadores se han consolidado sobre la base de la economía de mercado donde empleadores y trabajadores han negociado entre ellos a un mismo nivel, como socios sociales. Hoy las crecientes presiones competitivas han transformado la realidad extendiéndose la automatización, la tecnología de la información y la electrónica, junto a mercados nacionales cada vez más abiertos.

Nos situamos en el presente ante una economía digital y global, con valores sociales: transformados, con nuevas incertidumbres y declive de las relaciones laborales estándar, con fuertes divergencias en el mercado laboral, con cambios demográficos, donde no se ha consolidado aún la sociedad del conocimiento. Un mundo laboral más diverso y más femenino, con más personas económicamente activas, especialmente personas mayores.

Las fronteras entre lo estándar y lo no estándar se han vuelto cada vez más borrosas, y donde cabe apreciar la disminución de la cobertura de la negociación colectiva, y el crecimiento del sector de bajos salarios, el aumento del trabajo menor de 20 horas por semana, el trabajo temporal, etc.

La pérdida de soberanía territorial y la alteración de las relaciones jurídicas que tradicionalmente transitaban en la sociedad han convertido al Estado en un difunto que carece de alma y de voluntad propia, un ser aún capaz de realizar algunas de sus funciones vitales, como moverse y alimentarse, pero que en realidad deambula sin proyectos.

De la cuarta revolución industrial (o Industria 4.0) sabemos que gira en torno a la innovación tecnológica, y conocer el estado de la cuestión resulta pues ineludible para hacer su diagnóstico subrayando los efectos más significativos.

En anteriores líneas nos hemos referido a la denominada crisis del Fordismo, e incluso podría deducirse lo mismo de su secuela el postFordismo, sin embargo una mayor profundización nos permitiría no trivializar en exceso. Como dice Lelio Demichelis: “con el Fordismo eran necesarias las grandes fábricas, porque el medio de conexión/totalización de las partes subdivididas del trabajo era necesariamente físico y presuponía un espacio concentrado y concentrador de cientos de trabajadores, hoy el medio de conexión es la Red, que permite descomponer e individualizar la forma y la norma de organización y hacerla explotar en trabajos (y en trabajadores) desconectados de un lugar físico (la fábrica), pero conectados en un lugar virtual, como es precisamente la Red. Del Fordismo concentrado de ayer hemos pasado, así pues, no al post-Fordismo sino a un Fordismo individualizado. Hoy todo trabajador antes físicamente y contractualmente subordinado puede (debe) hoy convertirse en un trabajador autónomo, un emprendedor de sí mismo, un “*maker*” que produce innovación, un trabajador individualizado, con su puesto de trabajo y sus tiempos de ejecución de la prestación, pero externos a toda fisicidad concentrada. Aparentemente (pero también contractualmente) es de veras un trabajador autónomo, es de veras un emprendedor de sí mismo; concretamente es, por el contrario, un falso emprendedor de sí mismo (así como es un falso individuo) porque está subordinado a un nuevo patrono”.

Hoy el medio de conexión es la Red, ella permite descomponer e individualizar la forma y la norma de organización con trabajos desconectados de un lugar físico como es la fábrica, pero conectados en un lugar virtual, llegándose a un Fordismo individualizado. Nos hallamos así pues ante un trabajador subordinado que no es, pese a las apariencias, ni un trabajador autónomo, ni un emprendedor de sí mismo; concretamente es, por el contrario, un falso emprendedor de sí mismo (así como es un falso individuo) porque está subordinado a un nuevo patrono. Una masa en que cada uno está solo junto a los demás, en una multitud-masa individualizada.

Dicho lo anterior, conviene puntualizar además que uno de los errores que identifican los más recientes análisis sobre la caracterización del futuro del trabajo y las relaciones industriales es hacerlo exclusivamente bajo el prisma 4.0, como si en un mañana sólo tal modelo fuera el único paradigma de lo venidero. Ha de advertirse que en los próximos años coincidirán modelos Fordistas, postFordistas y empresas 4-0. Igualmente en el sector servicios no todo será alta tecnología, abundando en el escenario productivo pequeñas y medianas empresas con recorridos distintos, con perfiles diferenciados, un mundo donde la complejidad se hará presente con mayor intensidad que la que hoy podemos reconocer, y en un mundo complejo como el señalado el rol del Estado no puede ser uniforme, ni tampoco podrá serlo el de los agentes sociales.

Hoy como ayer las relaciones laborales como parte de un sistema de producción industrial están integradas por tres variables, una técnica, otra economía, y

en fin una política; las dos primeras son consustanciales con los presupuestos de base de la producción, la tercera es un presupuesto vinculado a las posiciones de poder.

En todo ello resultan ser elementos claves los actores, el contexto, las reglas y las ideas. Los actores vienen a identificarse con la figura de los empleadores, asalariados y sus organizaciones, así como los organismos gubernamentales especializados. El contexto se identifica en torno a tres variables: la tecnológica, el mercado, y la situación y distribución del poder en el conjunto de la sociedad. Las reglas del juego se identifican a través del tejido normativo existente, ya sean de producción legal o/y autónoma, como los convenios colectivos, o mecanismos de solución formal o informal de conflictos. En cuanto a las ideas, se entiende por ellas el conjunto de creencias o convicciones generales compartidas por los actores, y que contribuyen a definir el papel y el lugar que ocupa cada uno de ellos. Todas las variables se encuentran hoy en trance de transformación.

En la coyuntura actual cabe interpretar que las modificaciones que tienen lugar en el mercado laboral exigen la capacidad de leer los cambios sociales que están determinando una nueva forma de trabajar, completamente diferente de lo que hemos conocido en el paradigma del trabajo dependiente, lo que significa que no solo deberá mantener el trabajo un nexo de instrumentalidad con respecto al resultado de producción que el empresario quiere lograr, sino que también este trabajo tendrá que mantener un enlace similar de instrumentalidad en comparación con los medios técnicos preparados por el empresario para el logro del resultado de producción. Para operar las herramientas técnicas establecidas por el empresario, el trabajador debe adaptar su trabajo a las características técnicas de los nuevos instrumentos, y por lo tanto el empleado trabajará en conjunto como maquinista y máquina como hace tiempo señalara Vardaro en su *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro, in Politica del Diritto*, 1986,81-82.

2. LA DIGITALIZACIÓN Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES

En el año 2016 fue presentado como se sabe, un proyecto de ley francés por la Ministra de Trabajo Myriam El Khomri, en nombre del gobierno Valls, con el objeto formal de introducir nuevas libertades y nuevas protecciones para las empresas y activo-va-s.

Se pretendía encuadrar cualquier proyecto de reforma bajo los cauces de una racionalidad formal, tratar de analizar una realidad líquida bajo la perspectiva de una realidad sólida es una operación limitada en el tiempo y con escaso futuro. Ejemplo de racionalidad formal son el conjunto de informes que han precedido a la puesta en acto de la reforma francesa.

El primer paso dado hacia la reforma del Código del Trabajo francés se inició en 2015 con el denominado informe sobre la transformación digital del trabajo. El 15 de septiembre, un grupo de expertos dirigido por Bruno Mettling, director general adjunto para el área de Recursos Humanos de Orange, entregó al Ministro del trabajo francés un importante estudio sobre los efectos de la revolución digital en las relaciones de trabajo. En sus conclusiones el autor de este informe consideró que la transformación digital es ante todo una oportunidad para permitir la progresiva puesta en marcha de nuevas organizaciones de trabajo más transversales y flexibles, nuevos modos de funcionamiento más cooperativos y que respondan a los exigencias de la sociedad de hoy y de un modelo taylorista agotado. Esto implica el establecimiento, de nuevas herramientas, una cooperación entre las partes interesadas en el sistema, y una profunda transformación cultural de las empresas. Son 36 las recomendaciones de este informe y que niegan que lo digital sea el pretexto para poner en cuestión los fundamentos de nuestro modelo social debiéndose prestar atención a la situación de los puestos de trabajo más débiles para que la anticipación y la formación permitan limitar los riesgos de descualificación y exclusión. Se añade que el desarrollo de nuevas formas de empleo, que resultan inevitables y oportunas, han de ser acompañadas por un mínimo de reglas de juego, incluidos los modos de contribución y la financiación de la protección social.

Con la transformación digital del trabajo en todos los niveles de la organización del trabajo -los del individuo, la sociedad y la nación- se plantea la cuestión de la domesticación a los seres humanos con nuevas técnicas inmateriales, que pueden tanto ayudar a liberar como a aplastar el desarrollo de sus capacidades .

El Mettling Rapport se centra igualmente en el análisis de los efectos de lo digital en las condiciones de trabajo, en su organización y gestión. La parte más importante está dedicada a los retos de la digitalización en el contrato de trabajo, la calidad de la vida laboral y la gestión de la actividad productiva.

Los efectos de la digitalización en el contrato de trabajo se reconocen por referencia al lugar de trabajo, al tiempo de la prestación y la subordinación o dependencia. En relación con los efectos de la revolución digital en el concepto de subordinación, paradigma de la legislación laboral, se hace hincapié en la tendencia hacia la propagación de las formas de gestión del rendimiento por proyectos, la existencia de procedimientos mínimos de organización, donde el papel de los directivos es la coordinación de proyectos cada vez más que la dirección.

El concepto de subordinación, se dice, se ha desmaterializado, entre otras razones, por la propagación de las formas de valoración del rendimiento, o a consecuencia de la reducción a mínimos de la organización empresarial. El informe proporciona una visión general de algunas formas de empleo, que se están extendiendo en el contexto francés, en relación con la transformación digital y la necesidad de una mayor flexibilidad, que tienen fuertes rasgos de innovación en comparación con las relaciones laborales tradicionales, especialmente en el cam-

po de los empleados autónomos. Algunos ejemplos son: participación de los trabajadores, *partage salarial*, las cooperativas de atracción de empleo, y haciendo hincapié en la propagación de las sociedades cooperativas, generando grandes desafíos al sistema de seguridad social, que debe ser reformado para dar cobertura a estas nuevas situaciones y obligando a una profunda reflexión sobre la distinción entre el empleado y el trabajo autónomo. En particular, se destaca la importancia del control de la autonomía, eliminándose la gestión de un trabajo, sustituyéndose por la colaboración en el mismo, y la presencia de un número creciente de trabajadores a distancia.

Se añade que debe hacerse ahínco en la extrema heterogeneidad de las situaciones organizativas de las empresas, por lo que es muy difícil un marco legal inequívoco y completo de dichas empresas. De acuerdo con este criterio, un primer tipo de empresas puede identificarse: la de los negocios en el corazón de la economía digital que representan el 5,5% del PIB y el 3,3% de los puestos de trabajo en Francia; segundo, las tecnologías básicas y la infraestructura de telecomunicaciones, servicios, aplicaciones y servicios de software, economía de la Web; tercero, los sectores cuyo modelo de negocio, ya ha sido profundamente afectada por la digitalización de la economía que representó el 12% del PIB, como la edición, la música, la producción audiovisual, las finanzas y los seguros, la I + D; cuarto, los sectores que generan importantes ganancias de productividad a través de la integración de las herramientas digitales, con el 60% del PIB: el comercio y distribución, la industria, la administración, la educación, etc. ; quinto, sectores, que incluyen el impacto de la transformación digital en el empleo y que representa el 22% del PIB (la agricultura, la madera, los servicios personales, comidas).

En tal contexto para que la transformación digital sea exitosa se requiere que las empresas de la primera categoría operen en condiciones comparables a las de sus competidores en el mundo. Para las empresas de la tercera categoría, y en menor medida, las de la cuarta, el reto es anticipar estos cambios también para mantener una posición competitiva.

En la década de los ochenta se habló del teletrabajo, en la década de los noventa se incorporó el término deslocalización, y más tarde surgió entre nosotros la noción de telemediación que describía una forma de aprovisionamiento mundial e inducido de mano de obra para ejecutar tareas de forma puntual, hoy en un grado más elevado de organización del trabajo tal provisionamiento es coordinado a través de plataformas en línea que ha pasado a denominarse *crowdsourcing*. El *crowdsourcing* expresa la práctica mediante la cual se abre una colaboración o externalización participativa a través de bolsas de trabajo en línea con una variedad de formas y dimensiones en la ejecución del trabajo.

A partir del último tercio del pasado siglo se ha entendido que la combinación de tecnologías de la información y la comunicación tiene el potencial de permitir la reubicación del trabajo. Como se ha adelantado, en los años 80, el foco estaba

en el teletrabajo, que consiste en reubicar el trabajo de una oficina tradicional a la casa del trabajador. En la década de 1990, un desarrollo conocido como externalización internacional mostró que la ejecución de un trabajo podía trasladarse más allá de las fronteras nacionales. La década siguiente fue testigo del surgimiento de grandes empresas internacionales que prestaron servicios de telemedico, recurriendo frecuentemente a prácticas conocidas como «compras globales», que permitieron reunir oportunamente a trabajadores de diferentes partes del mundo para proporcionar servicios específicos, independientemente de la ubicación. En la década actual, estos desarrollos han alcanzado proporciones críticas, como para determinar la aparición de formas completamente nuevas de organización del trabajo, coordinadas a través de plataformas en línea.

Estas nuevas formas de trabajo tienden a caracterizarse por una terminología ambigua: economía participativa, nube humana, fuerza de trabajo a demanda, trabajo digital, y el crowdsourcing, que es entendido como trabajo remunerado organizado a través del trabajo en línea. Se incluye en él diversas formas de trabajo que pueden distinguirse sobre la base de varios criterios, entre ellos: el estado profesional (que varía desde asesoramiento profesional altamente calificado hasta tareas ordinarias pequeñas); la realización de actividades en línea o fuera de línea (con coordinación en línea); el lugar de trabajo (el hogar, la oficina del empleador u otro lugar); la posición de trabajo de los trabajadores (empleados o autónomos); el cliente para el que se realiza el trabajo (una empresa o un particular).

Entre otras variables, es necesario considerar si el trabajo se lleva a cabo como una actividad principal o como una fuente adicional de ingresos y cómo se remunera (por ejemplo, salario regular, tarifa por hora o trabajo a destajo. Por ejemplo Amazon Mechanical Turk es un mercado que consiste en una plataforma de crowdsourcing que requiere inteligencia humana. Esta plataforma sirve para trabajos simples y de bajo precio unitario que requieren un cierto nivel de inteligencia que una máquina no puede hacer. La plataforma permite que los solicitantes ingresen al sistema unidades de trabajos (HIT, “*Human Intelligence Tasks*” o “Tareas de Inteligencia Humana”) y los trabajadores (“Turkers”) pueden consultar dichos trabajos y finalizarlos. Éstos, a cambio, reciben una recompensa económica impuesta por el solicitante.

La llamada *gig-economy* y la *work-on-demand*, a través de aplicaciones, han estado creciendo exponencialmente en número e importancia en los últimos años, pero su impacto en los derechos laborales ha sido pasado por alto en gran medida.

Con la creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017 se marcó el arranque de la segunda fase de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. Se crearon seis grupos temáticos para elaborar una serie de notas informativas, y entre ellos dentro del grupo 3, que lleva por título la tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico: La calidad del trabajo en la economía de plataformas, presentada en febrero de

2018. En la nota informativa se precisa que las plataformas digitales de trabajo adoptan formas diversas, pudiéndose distinguir entre el trabajo colaborativo (*crowdwork*) y el trabajo a pedido a través de aplicaciones (*work on demand* vía apps). El trabajo colaborativo se refiere habitualmente a actividades o servicios que se realizan en línea, independientemente de la ubicación, mientras que el trabajo a pedido a través de aplicaciones se refiere a actividades físicas o servicios que se realizan localmente. Entre las actividades más habituales de este tipo se encuentran el transporte y la entrega de productos y los servicios a domicilio. Las empresas digitales con conexión actúan así como mediadoras del trabajo o los servicios que los proveedores prestan a los clientes y por lo tanto, suele haber tres partes en la relación jurídica: el cliente o solicitante (*crowdsourcer*), el intermediario (la plataforma) y los trabajadores.

Aunque las plataformas digitales de trabajo, señala el documento, presentan grandes diferencias entre sí, todas cumplen tres funciones específicas: 1) vincular a los trabajadores con la demanda; 2) proporcionar un conjunto de herramientas y servicios comunes que posibiliten la realización de un trabajo a cambio de una remuneración; y 3) establecer unas pautas de gobernanza mediante las que se recompensen las buenas prácticas y se disuadan los comportamientos negativos.

Las plataformas digitales difieren en su arquitectura; algunas ofrecen el intercambio de tareas muy sustituibles entre sí o estandarizadas, es el caso de plataformas como Uber, mientras que otras proporcionan un espacio en el que los trabajadores pueden desarrollar servicios más especializados y crear una red (Toptal). Como resultado de esto, la arquitectura de las plataformas repercute sustancialmente en la autonomía de los trabajadores, así como en sus ingresos y condiciones de trabajo.

En el desarrollo de tal trabajo colaborativo se proporciona flexibilidad a los trabajadores ya que pueden elegir cuándo, dónde y cómo quieren trabajar, así como qué tareas quieren desempeñar. En consecuencia, los trabajadores con discapacidades o responsabilidades familiares, así como los residentes en zonas rurales o económicamente deprimidas, tienen una alta representación entre los trabajadores colaborativos. Las plataformas también se perciben como una forma eficiente de hacer negocios, ya que las empresas pueden acceder a una reserva de mano de obra diversa a bajo costo.

A pesar del potencial de las plataformas de trabajo colaborativo para proporcionar oportunidades de empleo, hay una serie de inquietudes relacionadas con la poca claridad de la situación en el empleo, el trato injusto, los bajos ingresos, los impagos, la falta de protección social y la falta de voz de los trabajadores. La mayoría de las plataformas no aplican al trabajo realizado las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como contratistas independientes.

En atención a los cambios existentes el informe realizado por el gobierno británico publicado en el año 2014: *The Future of Work: Jobs and skills in 2030*, analiza los siguientes temas:

1. El cambio demográfico, especialmente el envejecimiento de la población.
2. La creciente diversidad con el aumento de la representación de género y grupos étnicos en la población activa.
3. La creciente incertidumbre en los ingresos del hogar junto a las desigualdades regionales.
4. El creciente deseo de un mejor equilibrio entre trabajo y familia.
5. Cambio en los entornos de trabajo formados por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), la subcontratación, la internacionalización y la necesidad de una mayor flexibilidad.
6. Tecnologías convergentes y competencias transversales, en particular la combinación de biotecnología, tecnologías de información y comunicaciones, la nanotecnología y la ciencia cognitiva.
7. Digitalización de producción: automatizado y fabricación, que implican la impresión 3D.
8. Desarrollo de las TIC y la época de los meta datos, la potencia de los dispositivos digitales y el potencial para capturar y utilizar grandes cantidades de datos.
9. Perspectivas económicas modificadas debido a la globalización y el cambio tecnológico, en particular la volatilidad y la incertidumbre en el período posterior a la crisis de 2008.
10. Creciente poder económico y la influencia de los países del Este y Asia.
11. Nuevos ecosistemas de negocios e importantes empresas que se definen cada vez más como «Orquestadores de la red»
12. La creciente escasez de recursos naturales y la degradación de los ecosistemas: los recursos ambientales finitos que conducen a mayores costos de extracción y el deterioro ambiental.
13. La disminución de posibilidades de acción política debido a las finanzas públicas restringidas, así como mayores niveles de transferencias sociales debido al envejecimiento de la población, limitando los recursos para las iniciativas de la educación y las habilidades.

Con el mismo afán descriptivo en noviembre de 2015, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales alemán con ocasión del lanzamiento del diálogo «trabajo 4.0» ha publicado un informe titulado “Re-imagining work. Green paper Work 4.0”. El sugestivo informe recoge las principales variables que conforman el ejercicio de la actividad productiva en el presente y futuro más próximo, adjudicando la calificación de *Work 4.0* a los métodos de producción cada vez más interconectados, digitales y flexibles. Tratase en fin de la cuarta revolución industrial.

Subraya el informe que el crecimiento de la interconectividad y el crecimiento de la cooperación entre el hombre y la máquina no tratan solo del cambio en la forma en que se producen las cosas, sino que también conduce a productos y servicios completamente nuevos. Igualmente se aprecia como resultado de los cambios culturales y sociales, la emergencia de nuevas preferencias en la ejecución del trabajo y en la demanda de productos y servicios.

3. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ENTORNO LABORAL

El modelo de trabajador/masa, caracterizado por tareas estandarizadas y poca flexibilidad en sus habilidades, limitándose la actividad a la rutina no cognitiva, será cada vez más marginal y destinado a ser reemplazado en gran parte, al menos en las economías occidentales, por la automatización. La nueva figura de trabajador se tiende a identificar ya hoy por la alta capacitación, el trabajo individual, y la flexibilidad en las tareas. Por lo tanto, podemos adivinar que la estructura de la negociación colectiva caracterizada hasta el presente por la primacía de los convenios sectoriales no será el ámbito más adecuado para disciplinar las necesidades del trabajador y de la empresa en la Industria 4.0.

De la producción en masa que caracterizó al siglo XX con una organización del trabajo taylorista, con sistemas de clasificación del personal regulados con ingeniería de precisión y con tareas, con horarios y turnos preestablecidos, con poderes y controles tipo, y con las correspondientes lecturas de la productividad del trabajo y del salario, en que la subordinación era un requisito fundamental donde se seguía una garantía de linealidad y continuidad de la producción y de la protección del trabajador y donde la duración indeterminada del contrato era una garantía, en el presente queda tendencialmente caducada.

La entrada del consumidor en el ciclo de producción y la flexibilidad de su desarrollo, paralelamente a la sustitución del trabajo manual por la automatización ya no hacen necesaria la organización estática del trabajo. Surge así la necesidad de un nuevo marco regulador del trabajo que se coloque en la misma línea en que se conduce la Industria 4.0.

El sociólogo Zygmunt Bauman viene tratando desde hace años la caracterización de lo que denomina modernidad líquida, un tiempo sin certezas, en medio de una aceleración inusitada, con una economía «líquida», donde cada decisión pierde rápidamente actualidad, donde el frenesí del mercado ha desmantelado la estabilidad de las opciones, y en la que la incertidumbre protagoniza el presente. La cultura laboral de la flexibilidad arruina la previsión de futuro. Hoy, dice el autor citado, el escenario del empleo se parece más a un predio para acampar, que se visita durante apenas unos días, y donde el capital no siendo tan volátil como quisiera se ha vuelto extraterritorial, liviano, desaho-

gado y desarraigado. Ya no es sólo la sociedad del riesgo que describiera Ulrich Beck, hoy es la sociedad líquida, sin forma, y que se transforma constantemente fluyendo.

El escenario citado puede paralizar el empresario en las arenas movedizas, sin saber operar con opciones a alta velocidad en clima de incertidumbre, con falta de datos, y en un contexto de viejos poderes en disolución.

Así hoy el derecho del trabajo, ¿se reforma o se transforma? Sobre tales alternativas se pronuncia Alain Supiot, indicando que no hay que confundir el transformismo que reduce la política a la sumisión de las obligaciones del mercado y a la evolución de las costumbres con el verdadero reformismo que consiste en poner en marcha políticamente la representación de un mundo más libre y justo. Sintetizando, el autor indica que reformar el derecho del trabajo exige tomar conciencia de la extrema complejidad y de las profundas transformaciones de la división del trabajo en el mundo contemporáneo y, sobre esta base, imaginar categorías jurídicas nuevas y adecuadas para promover la libertad, la seguridad y la responsabilidad de todos los trabajadores.

En el escenario descrito han ido apareciendo distintas formas de organización del empleo y la actividad productiva, tales serían alguno de los ejemplos que pueden reconocerse en algunos países:

- Empleados compartidos (*employee sharing*), donde un grupo de empresarios contrata a un trabajador para que cubra las necesidades de recursos humanos de varias empresas, lo que permite que el trabajador tenga un empleo fijo y a jornada completa.
- Trabajos compartidos (*job sharing*), en tal caso un empresario contrata a dos o más trabajadores para que desempeñen conjuntamente un trabajo específico, lo que convierte dos o más empleos a tiempo parcial en un puesto a jornada completa.
- Gestión provisional (*interim management*), aquí se contrata temporalmente a expertos muy cualificados para la realización de un proyecto específico o para resolver un problema concreto, con lo que se integran capacidades de gestión externa en la organización del trabajo.
- Trabajo ocasional (*casual work*), en el que el empresario no está obligado a ofrecer trabajo al empleado de manera regular, sino que tiene la flexibilidad de solicitar sus servicios cuando convenga.
- Trabajo móvil basado en las TIC (*ICT-based mobile work*), donde el trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, sirviéndose de las tecnologías modernas.
- Programas de vales a cambio de trabajo (*voucher-based work*), en tal caso la relación laboral se basa en el pago de servicios mediante vales comprados a una organización autorizada que cubre las aportaciones a la seguridad social y la retribución.

- Trabajo para diversas carteras (*portfolio work*), un trabajador autónomo presta servicios a numerosos clientes, con trabajos de pequeña escala para cada uno de ellos.
- Trabajo repartido entre numerosas personas (*crowd employment*), generándose una plataforma en línea que pone en contacto a empresas y trabajadores; los proyectos grandes suelen dividirse entre una “nube virtual” de trabajadores.
- Empleo colaborativo (*collaborative employment*), con profesionales independientes, trabajadores autónomos o microempresas que cooperan de alguna manera para superar sus límites de tamaño y aislamiento profesional.

Como se ha dicho de la cuarta revolución industrial (o Industria 4.0) ya sabemos que gira en torno a la innovación tecnológica y que los ciclos de vida de los productos son más cortos, que limitan en consecuencia carreras profesionales en la empresa como existían en el pasado donde cabía la posibilidad de trabajar en la misma durante 40 años. Tal circunstancia determina que el sindicato debe ganar un espacio cada vez más vinculado a las profesiones, siguiendo al trabajador a lo largo de su carrera, y no solo en el lugar de trabajo. Estamos, hoy que reconocerlo, al comienzo de algo que no sabemos aún dibujar. Lo imprevisible y lo no programable a largo plazo será una de las características de la nueva fabricación, agravándose aún más la posición del trabajador.

Las particularidades de cada empresa y de cada sistema de producción se combinan mejor con un sistema de relaciones industriales que ve su baricentro negociador en el nivel de la empresa, siendo concebible que la negociación individual se convierta en la herramienta preferida para gestionar las relaciones de trabajo. El cambio genera la mutación del equilibrio entre la oferta y la demanda y la necesidad de una actualización constante de las habilidades que contribuirán a cambiar el baricentro de la negociación.

Surge un nuevo modelo de relaciones industriales donde la dimensión conflictiva puede dejar de ser la relación dialéctica dominante, abriéndose un espacio a una dimensión participativa de las relaciones laborales, caracterizada por la identificación del buen desempeño de la empresa como un objetivo común para ambas partes.

La declarada medularidad de la dimensión de la empresa en los procesos de negociación dada la falta de uniformidad de los modelos de producción de la fabricación digital llegan a desactivar el paradigma del contrato subordinado, y por lo tanto parecen perderse algunos de sus pilares fundamentales, con lo que los convenios colectivos de ámbito territorial como se ha dicho pierden efectividad. A causa de lo anterior los lugares y horas de trabajo ven delimitada su tradicional firmeza debido al dinamismo de la producción y la imprevisibilidad a largo plazo de las órdenes de trabajo que no podrán conciliarse con las obligaciones contractuales previstas en el modelo tradicional.

Queda transformada por tanto la dinámica del trabajo y la forma paradigmática de la dependencia ordenada por los textos legales, abriéndose la flexibilidad

radical mediante el uso de máquinas multiusos que se pueden configurar en numerosas combinaciones.

Como consecuencia de todo se habilita una flexibilidad espacio-temporal en la organización del trabajo, por un lado, hecha posible por la portabilidad de la producción de medios conectados a Internet, y por la volatilidad de los pedidos y sus tiempos de realización. La pretendida necesidad de un nuevo marco regulador del trabajo que se ubica en la Industria 4.0 surge inexorablemente de un cambio profundo en la configuración del mercado alterando las formas de ejecución del trabajo.

4. ANÁLISIS Y PROPUESTAS

La Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, en el informe III (Parte B) sobre la economía del trabajo esporádico y el trabajo según la demanda, viene a indicar que estas nuevas modalidades de trabajo están asociadas con una serie de desventajas, especialmente para los trabajadores, como ocurre con la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad del ingreso y el estrés asociado con la sensación de tener que estar siempre disponible o conectado con el trabajo, y la pérdida de derechos laborales si los trabajadores son considerados contratistas independientes.. No caben dudas, se dice, que la tecnología incidirá en las fronteras de la regulación del tiempo de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso en las legislaciones nacionales y el derecho internacional. En este sentido, el derecho a la desconexión puede ser una vía de progreso para impedir que los límites entre el trabajo y el descanso sigan desdibujándose debido al creciente uso de las TIC. Los contratos de cero horas pueden ofrecer a los empleadores una flexibilidad óptima en cuanto a la dotación de personal y pueden responder a las necesidades de algunos trabajadores. Asimismo, en el futuro, debe tenerse en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) que ofrece orientación sobre estas cuestiones.

En el Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations firmado por distintos sindicatos en Copenhague, Frankfurt, Seattle, Estocolmo, Viena y Washington, el 6 de diciembre de 2016, Tras la convocatoria de Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Alemania (IG Metall), las organizaciones participantes hicieron la siguiente declaración conjunta: “En el contexto de la globalización, digitalización, flexibilización del trabajo, creciente desigualdad de ingresos dentro de los países y creciente polarización política en Europa y Estados Unidos, trabajo justo, socialmente sostenible y participación real de los trabajadores en la configuración de las condiciones de trabajo son más importantes que nunca.

Esto es tan cierto en las plataformas digitales como en la fabricación industrial y el trabajo de oficina. Para que nuestras sociedades democráticas se mantengan democráticas, los trabajadores deben tener una influencia democrática sobre la gobernanza del trabajo. La digitalización no necesita contribuir al aumento de la desigualdad de ingresos y la polarización de la política. Las empresas, los trabajadores y los reguladores tienen un interés común en garantizar que los beneficios de la digitalización se compartan de manera amplia y equitativa, y la participación de los trabajadores en la gobernanza del trabajo es un mecanismo históricamente probado para hacerlo. Contra el riesgo del feudalismo digital, los operadores de plataforma, los trabajadores, las organizaciones de trabajadores, los clientes, los investigadores y los reguladores deben trabajar juntos para llevar la democracia a estos nuevos lugares de trabajo digitales”.

El documento hizo una llamada a los diversos interesados para una reflexión conjunta basada en las plataformas para tratar de garantizar que las empresas de plataforma cumplan con las leyes nacionales relevantes y las convenciones internacionales, en lugar de utilizar la tecnología para evitarlas, aclarando el estado laboral de los trabajadores basados en plataforma, garantizando que los trabajadores basados en plataformas que no son verdaderamente autónomos tengan el derecho de organizar y negociar acuerdos colectivos con operadores de plataforma y / o clientes, buscar asegurar que todos los trabajadores basados en plataformas, independientemente de su estado laboral, reciban al menos el salario mínimo en su jurisdicción o, en jurisdicciones sin salario mínimo, el salario especificado en el convenio colectivo relevante) para su trabajo. Junto a lo señalado garantizar que los trabajadores basados en plataformas tengan acceso a protección social, como seguro de desempleo, seguro por discapacidad, seguro médico, pensión y compensación en caso de enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, independientemente de la situación laboral, desarrollar métodos transparentes y responsables para resolver disputas entre clientes y trabajadores, y, según sea necesario, entre los trabajadores, en casos, por ejemplo, de falta de pago del cliente o asignación poco clara de los derechos de propiedad intelectual y aumentar la transparencia en el mundo del trabajo basado en plataformas.

Con los documentos citados se acredita un nuevo escenario en el que la nueva actividad productiva queda subrayada, y junto a ella los problemas que su ejecución conlleva, así como las primeras soluciones que no deben alejarse de la materialización de un trabajo decente.

La noción de trabajo decente, dada a conocer en la Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, determina los cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía

regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

Surge así la pregunta: ¿Cómo se puede articular el trabajo decente en el siglo XXI? ¿Cuáles serán las implicaciones para los trabajadores?

En este contexto, se deben formular las siguientes prescripciones o mandatos:

1. Asegurar que los trabajadores se beneficien equitativamente del éxito económico en todos los sectores, incluso en tiempos de cambio dinámico.
2. Fortalecer a los sindicatos y a las asociaciones empresariales en sus funciones preservando al sindicalismo en un mundo laboral en mutación.
3. Cerrar las brechas en el campo salarial, en el tiempo de trabajo, en la acumulación de riqueza, y en las provisiones para la vejez.
4. Proteger a las personas de los riesgos laborales en la nueva economía.
5. Mejorar las transiciones del empleo marginal a trabajos con cobertura, y del trabajo temporal al empleo indefinido.
6. Garantizar un diseño tecnológico socialmente responsable en que los trabajadores se mantengan saludables, reduciendo el estrés mental y con un trabajo seguro.
7. Garantizar en el caso del trabajo móvil, el mismo nivel de seguridad y salud en el trabajo.
8. Articular los conceptos básicos de la legislación laboral (como empleado o empresa) para que sigan siendo aplicables en el trabajo digital.
9. Resolver la situación de las personas con trabajo remunerado que ofrecen sus servicios a través de las plataformas en línea, sobre la base de contratos de trabajo o servicios, estableciendo si son realmente autónomos o son situaciones en las que se pueden considerar como pseudo-empleados.
10. En fin lograr la estabilidad económica, mantener la empleabilidad y preservar la seguridad social en el marco europeo.

Documentación citada:

- Primera Conferencia Ministerial de la OMC celebrada en Singapur del 9 al 13 de diciembre de 1996.
- The Future of Work: Jobs and skills in 2030. UK Commission for Employment and Skills. 2014.
- Transformation numérique et vie au travail. Rapport M. Bruno METTLING. 2015.
- Re-imagining work. Green paper W o r k 4. 0. Germany. Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2015.
- Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations. 2016.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. OIT. 2017.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018.