

SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO: MODALIDADES DE PRESTACIONES DE SERVICIOS Y CAMBIOS TECNOLÓGICOS ¹

Salvador del Rey Guanter

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ESADE Law School

1.- Hay que partir de la base de que los cambios tecnológicos que se están dando en la actualidad, aunque desde luego tiene puntos en común con anteriores “revoluciones tecnológicas” producidas en los dos últimos siglos, tienen a su vez **características propias** que hacen que tales cambios desarrollen unos efectos sobre la organización del trabajo y los recursos humanos sin precedentes.

2.- Analizadas individualmente, las tecnologías que están protagonizando tales cambios tienen de por sí un **componente disruptivo** muy considerable, entendiendo por disrupción la potencialidad de transformación que implica para el entorno en el que se aplica, especialmente en su interacción respecto a la organización, los procesos y las personas. Robótica, inteligencia artificial, impresión 3d , internet of things..... de por sí son “game changers” y, en la actualidad, y con distintos niveles de desarrollo, estamos ya comprobando sus efectos modificativos que individualmente están desarrollando.

3.- Sin embargo, con ser ello importante, lo auténticamente distintivo en estos cambios tecnológicos es que sus efectos disruptivos se exponencian, se aceleran y se extienden en sus múltiples y multilaterales conexiones entre ellos. Es la denominada “**gran convergencia**” que tales tecnologías están protagonizando lo que hace que estemos hablando de una “afectación” total, universal, global. La gran conexión entre robótica y AI, entre AI e internet/web of things, entre todas ellas en el ámbito de impresión en 3d , por mencionar sólo algunas de las más sobresalientes, hacen que estemos ante un proceso continuo de disrupción.

4.- Estas disrupciones se caracterizan por tener efectos tendentes, como hemos señalado, a la globalidad y universalidad, y ello podemos verlos en los siguientes planos: personal, geográfico, ocupacional, sectorial y dimensional empresarial.

5.- En la extensión **personal**, no hay colectivo que ni por edad, ni por género, ni por alguna otra circunstancia personal, quede exento del impacto de estas tecnologías. Especialmente cuando circunstancias como edad o género pueden ser conectadas a otros

¹ El presente artículo resume la intervención tenida en el marco de la **Conferencia Nacional "El Futuro del Trabajo que Queremos"** , organizada por la OIT, conjuntamente con el Ministerio de Empleo, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT en Madrid el 28 de marzo de 2017

criterios abajo mencionados, como pueden ser lo ocupacionales, lo cierto es que no puede indicarse que trabajadores por edad o por género queden exentos de los efectos del cambio tecnológico, con independencia de su menor o mayor intensidad.

6.- Lo mismo puede indicarse desde la perspectiva **geográfica**, en el sentido de que todos los países y, dentro de ellos, las distintas regiones y ciudades, se están viendo afectadas, con distintos grados de intensidad que se van acentuando, por tales tecnologías, con independencia de que sean más o menos extensos, más o menos desarrollados, con democracias o regímenes autoritarios, con mayor o menor integración de la economía de mercado etc. En este sentido, estas tecnologías disruptivas son, en sí mismas, universales, aunque quede condicionada en sus desarrollos y formas de implantación por factores culturales, políticos o económicos propios de cada país o región.

7.- La extensión **ocupacional** es también clara, en el sentido de que todo tipo de trabajo se va a ver significativamente afectado por esas tecnologías. Que tal afectación se traduzca en la desaparición de determinadas ocupaciones no va a ser debido tanto al carácter cualificado o descualificado o a su carácter manual o intelectual, sino sobre todo al nivel de rutina o carácter repetitivo que tenga tal ocupación. En este ámbito, la formación como medio de transferencias de trabajadores de las ámbitos ocupacionales más negativamente afectados a otros – no necesariamente en otras áreas de actividad económica - en los que ese efecto sea de modificación de skills para interactuar con esas tecnologías adquiere una gran trascendencia.

8.- También estos cambios tienen una extensión **multisectorial**: agricultura, construcción, industria y servicios, todas ellas están siendo transformadas por las distintas tecnologías. A diferencia de “revoluciones tecnológicas” anteriores, ningún sector económico está o va a quedar exento de los efectos de prácticamente todas esas tecnologías. Incluso más, estas últimas, en su aplicación intersectorial, están difuminando las fronteras entre esos sectores, como puede verse en las transformación de empresas en principios industriales o agrícolas en dispensadoras esenciales de servicios de consultoría y de actividades postventas.

9.- En fin, y por no prolongar esta enumeración no exhaustiva sobre el efecto universal de la disrupción tecnológica individual y tecnológicamente considerada, tal efecto de desarrolla dimensionalmente de forma transversal en el tejido empresarial, de forma que afecta a las **empresas con independencia de su tamaño**. En este sentido, se produce una especie de efecto “dominó”, de forma que la implantación de nuevas tecnologías en grandes empresas afectan a sus proveedores y clientes de medianos y pequeño tamaño, y a la inversa, la implantación en empresas de menores dimensiones tiene un efecto de

imitación en la cadena que puede incentivar, una vez comprobados sus consecuencias positivas, a su implantación en unidades empresariales.

10.- Este carácter tendencialmente universal y global debido a la gran convergencia, también tiene otros dos efectos de enorme importancia. Uno de ellos es que el proceso de cambio experimenta una **aceleración** como no se ha conocido con anterioridad en la historia de las revoluciones tecnológicas. Lo que parecía hace 5 años que necesitaría una década o incluso cinco años para ocurrir, está teniendo lugar en uno, dos o tres años. Esta aceleración en la implantación y transformación tiene otra importante consecuencia, que es la **dificultad de predecir los cambios** que ello va a producir sobre la sociedad en general y su tejido económico y empresarial, y en particular sobre el mercado del trabajo, la organización técnica del trabajo en las empresas, y, en fin, en la gestión de los recursos humanos. Así, por ejemplo, hay distintas predicciones sobre qué trabajos se van a ver más afectados y el número de puestos de trabajo que se van a perder, de la misma forma que tales predicciones también se desarrollan respecto a los puestos de trabajo que las nuevas tecnologías pueden crear. Pero lo cierto es que, además de las considerables variaciones que conocen unas y otras predicciones, existe un consenso pronunciado sobre la dificultad e inseguridad de tales predicciones, lo cual es consecuencia en gran medida no sólo de esa aceleración exponencial en la transformación, sino también de **las múltiples variables y combinaciones que resultan de la interacción entre las distintas tecnologías disruptivas y, en consecuencia, de sus efectos sobre el mercado laboral y la organización del trabajo**. Lo anterior, también puede ser predicado de la organización del trabajo o de los modelos de gestión de los recursos humanos.

11.- Para el marco regulatorio de las relaciones laborales, lo anterior tiene profundas consecuencias. Consecuencias que a veces serán de carácter directo, como es el caso en toda la normativa que afecta a la protección de datos respecto a los trabajadores, y otras indirectas, como lo que se refiere a la regulación del tiempo de trabajo - derecho a la desconexión, trabajo a distancia - o la clasificación profesional - redefinición de funciones mereced a la automatización no ya de puestos de trabajos específicos, sino de enteros procesos. No es nuestro objetivo ahora profundizar en estos efectos, sino hacer referencia a uno de ellos, que es el referente a las **modalidades y especialidades en la contratación**, y a un punto muy específico al respecto, como es el de una posición tendente a la reducción de las mismas.

12.- En efecto, desde hace un tiempo existe un debate en el ámbito de las distintas modalidades de contratos (entendido básicamente en los distintos tipos de contrato de trabajo que se incluyen en los arts. 10 a 13 y 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores) en favor no ya a una comprensible simplificación contractual en determinados aspectos de esas distintas modalidades, sino incluso a reducir la contratación laboral a prácticamente

un modelo , el del contrato indefinido. Sin que ahora tengamos oportunidad de introducirnos en la discusión sobre el denominado “contrato único” y en las distintas formulaciones que ha conocido, lo que ahora interesa subrayar es que **las tendencias que desencadenan los cambios tecnológicos que hemos apuntado no parecen que sean favorables a semejante reducción de los tipos contractuales**, al menos si ello implica el establecimiento de un marco regulatorio excesivamente unitario y, por ello, rígido.

13.- En efecto, probablemente por la gran diversidad de situaciones en el mercado laboral, en las prestaciones de servicio, en los proyectos profesionales, en las necesidades formativas...que las tecnologías disruptivas provocan en las relaciones laborales, **el marco regulatorio ha de considerar con una enorme flexibilidad las distintas posiciones contractuales que puedan originarse**, de forma que ha de ser sumamente cauteloso a la hora de establecer modelos rígidos que puedan ser contrarios a la diversificación de posiciones que derivan de nuevos y desconocidos procesos productivos. Si algo podemos tener claro de los cambios tecnológicos, es que representa una nueva era “cámbrica” en la aparición de nuevas formas de negocios, organizaciones y formas de trabajo.

14.- Lo importante es subrayar que **esa diversificación contractual no ha de equivaler a mantener o fomentar situaciones de precariedad laboral**. Esto es, el gran cambio que ha de producirse en un marco regulatorio que sea flexible, adaptable y capaz de hacer frente a esa pluralidad de situaciones profesionales es que los derechos laborales mínimos no han de ser dependientes de que se tengan un contrato indefinido a tiempo completo o, ni tan siquiera, a que se tenga el status de trabajador dependiente y por cuenta ajena. En este sentido, la norma tiene que huir de reducciones contractuales cuyo consecuencia más evidente puede ser la limitación del desarrollo tecnológico, con las consecuencias en el empleo y la calidad del trabajo, a favor de un margo regulatorio que no por menos tutelar ha de ser lo adecuadamente flexible como para acoger las distintas formas que están proliferando y proliferaran de prestaciones de servicios.

15.- De esta forma, y ya de ello nos ha avisado la Comisión Europea, no sería adecuado considerar que la prestación por cuenta propia, como diferente de los trabajadores asalariados por cuenta ajena, es una categoría a limitar y a asimilar en lo posible a estos últimos. Por el contrario, todas las indicaciones en los nuevos desarrollos organizacionales en las empresas en base a las tecnologías disruptivas nos indican que **se está dando y dará más aún un desarrollo consistente de la figura del trabajo autónomo**. De esta forma, y como se ha hecho en Ordenamientos como el español, urge desarrollar una normativa que contemple y tutele esa figura , delimitándola respecto al asalariado laboral, dotando de unos mínimos derechos individuales y colectivos, especialmente cuando se trata de una trabajador autónomo cuya contraprestación

económica proviene básicamente de un cliente – el denominado TRADE -. Por tanto, ni es posible equiparar trabajo autónomo a trabajo precario o irregular ni debe partirse de la premisa de que su destino es el de una progresiva laboralización. Por el contrario, debe respetarse su autonomía contractual pero, al mismo tiempo, desarrollar una mínima red de derechos sociales que establezcan zonas intermedias de protección, de forma que la distancia tutelar entre trabajador autónomo y trabajador asalariado no sea tan acentuada como en el presente. La figura del trabajo autónomo debe tener un papel muy importante en la economía neotecnológica, debiéndose preservar la flexibilidad que fundamentalmente viene dada por el papel de la autonomía individual en la configuración de la prestación del servicio, sin que ello deba equipararse a situación de desprotección.

16.- Tampoco es aconsejable desarrollar una visión negativa sobre el **contrato temporal** en sí, considerando que este debe ser eliminado o totalmente marginal en relación al predominio prácticamente absoluto del contrato indefinido. Sin perjuicio de los efectos negativos en todos los sentidos de una tasa desmesurada de temporalidad, al respecto han de asumirse dos premisas, Una, que la estabilidad en el empleo que representa el contrato indefinido ha de ser promovida por las consecuencias positivas que ello tiene en distintos aspectos, incluyendo los que se requieren en el ámbito del cambio tecnológico. Dos, que ello no significa que haya de dejar de contemplarse legalmente contratos de duración determinada, especialmente cuando los desarrollos económicos y empresariales que se deducen del impacto tecnológico disruptivo hacen que prestaciones por tiempo determinado ante necesidades imprevisibles o por proyectos determinados tiendan a aumentar, y no a disminuir. No obstante, lo anterior exige de igual manera un esfuerzo del marco regulatorio por incrementar los niveles de protección del contratado temporal, de forma que su situación se aleje radicalmente de situaciones de precariedad laboral, en especial de la formación de guetos de colectivos con pocas o nulas posibilidades de acceder a contratos indefinidos – jugando en ello la formación permanente en el trabajo y fuera de él un papel esencial -.

17.- De la misma manera, no es aconsejable una indebida restricción del **contrato a tiempo parcial** en favor de una situación de total dominio del contrato a tiempo completo. Además de que la realidad y el desarrollo futuro de la organización laboral merced al impacto tecnológico tiende a favorecer prestaciones de este tipo, por la enorme flexibilidad que otorga tanto al empleador como al trabajador, tenemos ya experiencias positivas regulatorias a favor de una protección de este tipo contractual, de forma que las distintas fórmulas de tiempo parcial puedan ser debidamente tuteladas no sólo en el plano laboral sino, más importante aún, desde la perspectiva de la protección de seguridad social. Pero, de nuevo, es necesario apoyar el esfuerzo regulador para tutelar debidamente a los “part-timers” y no considerar que puede ser una modalidad a limitar o incluso eliminar. Hay que tener en cuenta que, debidamente regulada y protegida, es una vía

contractual de inserción y mantenimiento del empleo y clave en las políticas conciliatorias.

18.- Ligado con lo anterior, pero ahora en relación no tanto a la modalidad contractual, sino a la regulación del tiempo de trabajo, los efectos de las nuevas tecnologías van a favorecer también la existencia de contratos con una **distribución irregular de la jornada anual** – e incluso supra anual – del tiempo de trabajo. Con independencia de si estamos ante un contrato indefinido o temporal o a tiempo completo o de carácter parcial, lo cierto es que se van reduciendo los colectivos y ocupaciones en los que es previsible y predecible una compartimentalización del trabajo en unidades fijas y regulares de tiempo de trabajo, tanto de cuantía de número de horas diaria, semanal o mensual, como de fijación horaria de inicio y término. Jornadas y horarios flexibles parecen que van a ser un requerimiento cada vez mayor en la organización tecnológicamente avanzada, y el marco regulatorio difícilmente va a poder volver – o mantenerse – en la fijación de un número fijo de horas al día o semana o a un horario con una hora exacta de entrada o salida. Sin embargo, esta flexibilidad ha de ser perfectamente compatible con el incremento del nivel de promoción de la conciliación de la vida laboral y personal o la clara fijación de determinados límites para asegurar el debido descanso. Precisamente la acumulación de datos y la gestión que de los mismos se pueden hacer en el lugar de trabajo, han de permitir una mayor formulación de las distintas combinaciones de necesidades y prestaciones que promuevan la determinación de prestaciones flexibles respecto a su configuración temporal. Por tanto, el desarrollo de la irregularidad temporal y horaria en la prestación del trabajo ha de hacerse totalmente compatible, y precisamente desarrollos tecnológicos como el IOT o métodos predictivos como “workplace analytics” han de facilitar la adecuada gestión individual y colectiva del tiempo de trabajo, con el respeto y tutela que crecientemente han de tener las necesidades conciliativas.

19.- Precisamente lo anterior se relaciona con otro binomio que se desarrolla y desarrollará aun más en el futuro, y que viene determinado por la combinación entre prestaciones en el lugar de trabajo y **trabajo a distancia**. No hay que insistir en que los nuevos instrumentos y modos de comunicación que dan lugar a la empresa y al trabajador “hiperconectado” posibilitan que la presencia de este último en el tradicional centro o lugar de trabajo no sea, al menos de forma completa y continuada, una necesidad para la eficiencia en el trabajo. Por el contrario, junto a trabajos que, por distintas características, se prestan totalmente a distancia, lo cierto es que un número cada vez mayor de colectivos laborales puede desarrollar parcialmente - uno o varios días a la semana o mes - su trabajo desde lugares diferentes al centro de trabajo, y muy especialmente desde sus domicilios . De nuevo, el marco regulatorio ha de favorecer esta flexibilidad prestacional, sin que ello implique que el trabajo a distancia, total o parcial, haya de tener por definición una menor tutela por parte de la norma. Más aún, es en este marco donde aparece de forma más clara

la necesidad de regular mínima aunque también flexiblemente el trabajo a distancia, de forma que se respeten pautas limitativas adecuadas de tiempo de trabajo - el denominado derecho a la desconexión -.

20.- De lo anterior queremos destacar dos conclusiones esenciales respecto al marco regulatorio a la luz de la convergencia de tecnologías disruptivas. Convergencia que nos sirve de premisa al acelerar y extender el impacto de tales tecnologías en el mercado laboral, en la organización del trabajo y en la gestión de los recursos humanos , haciendo al mismo tiempo más difícil de predecir el alcance cualitativo y cuantitativo de dicho impacto. Por un lado, el Ordenamiento ha de preservar la diversidad contractual en la prestación del servicios, de forma que huya de establecer una rigidez al respecto en la forma de figuras unitarias de referencia , intentando eliminar o limitar indebidamente el trabajo autónomo, el temporal, el tiempo parcial o el trabajo a distancia . Por otro, contemplar estos tipos de trabajo no puede ser sinónimo de desprotección o de ausencia de derechos esenciales. En este sentido, el “trade-off” por la mayor flexibilidad que estas fórmulas contractuales implican para la debida gestión de la organización el trabajo y de los trabajadores ha de compensarse con una mayor tutela de derechos que hasta la que el momento se ha desarrollado al respecto. **Sólo así se evitará que el marco regulatorio, llevado a una excesiva rigidez en pos de la mayor protección de determinados colectivos, se convierta en uno de los principales hándicaps para la debida implantación de las tecnologías disruptivas, neutralizando o retrasando los beneficios que las mismas han de tener, responsablemente implantadas, en la competitividad, en la calidad del trabajo y en el empleo.**