

IV. REFORMA LABORAL Y PENSIONES

REFORMAS LABORALES EN TIEMPOS DE DIGITALIZACIÓN Y CAMBIO TECNOLÓGICO

Jesús R. MERCADER UGUINA *

I. PASANDO PÁGINA

COMO señala la Exposición de Motivos de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: «La transformación digital de nuestra sociedad es ya una realidad en nuestro desarrollo presente y futuro tanto a nivel social como económico» (en adelante, LOPD). La advertencia normativa pone de relieve la actualidad de estos cambios y la conciencia del Derecho de las inminentes transformaciones que se avecinan, lo que resulta especialmente relevante si tenemos en cuenta la proverbial lentitud que caracteriza lo jurídico para adaptarse a los cambios sociales y económicos.

Si la preocupación por el impacto de la técnica en el mundo del trabajo ha sido una constante histórica, el desarrollo que la misma vive en los últimos tiempos ha venido a reabrir con renovado interés esa vieja cuestión. El ecosistema productivo comienza a transformarse de manera radical. La empresa, como la propia economía, deviene ingrátida e intangible y los medios de producción se transforman con la incorporación de nuevos sistemas y materiales. Nuevas aplicaciones informáticas permiten la gestión de flujos masivos de datos, los algoritmos ayudan a una asignación más eficiente de los recursos y sectores de actividad tradicionales se enfrentan a fórmulas disruptivas de competencia que difuminan la imagen tradicional de los mercados. Los robots y aplicaciones de inteligencia artificial se convierten en un instrumento fundamental en la incesante búsqueda de la eficiencia y la productividad. El resultado de todo ello es que el cambio tecnológico que estamos viviendo anuncia una transformación disruptiva en los modos y formas de entender en un futuro próximo la idea de trabajo (1).

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

(1) Para una reflexión de conjunto sobre todos estos problemas nos permitimos remitir a MERCADER UGUINA, J. R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, e, igualmente, a «Disrupción tecnológica, robótica y nuevas formas de trabajo», *Diálogos Jurídicos. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo*, 2017, núm. 2, pp. 83-106.

Pero, como decimos, la transformación y evolución de la tecnología no es algo nuevo. Las sucesivas revoluciones industriales o, si se prefiere, las evoluciones que se han sucedido a lo largo de la historia han tenido la misma seña de identidad: el creciente e imparable desarrollo de la tecnología. Pero el tiempo que ahora vivimos aparece marcado por un rasgo que nos separa de experiencias anteriores: su aceleración. Si, en épocas pasadas, cada proceso tecnológico ha sido más potente y veloz que el anterior, ahora nos enfrentamos a un nuevo tiempo: el «turbocapitalismo» (2). La especialidad de esta transformación en relación con los procesos anteriores viene marcada por la virulencia y velocidad con la que esos cambios se instalan ahora en nuestros sistemas productivos y en nuestras vidas, una transformación que carece, por completo, de precedentes.

Por todo ello, parece que empezamos a pasar página para entrar en un tiempo nuevo. Un tiempo que lenta e imperceptiblemente va transformando nuestros hábitos vitales, sociales y económicos para instalarse definitivamente en nuestras vidas. Por ello, aunque un principio básico de la existencia humana es la resistencia intelectual al cambio, quizá por un deseo de conservación y por la inseguridad que toda alteración de lo conocido lleva consigo, lo cierto es que nuestra capacidad de dar respuesta a los retos a los que nos enfrentamos debe pasar, necesariamente, por asumirlos.

II. DERECHOS LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA: LA FUERZA DE TRABAJO LÍQUIDA

La «on-demand economy» representa la última ola de una también nueva economía digital. La misma posee una amplia definición, pero son las plataformas «gig» las que concentran el interés en materia laboral al permitir a los proveedores individuales proporcionar directamente sus servicios al mercado. Una fórmula en la que, como ha dicho Tirole, «todo el mundo sale ganando», al nacer al mundo económico nuevos servicios que antes no existían y al hacerlo en unos términos más ventajosos y competitivos permiten, también, emerger nuevos consumidores (3). Nuevas realidades que, no se olvide, todos contribuimos a crear al recrear o reformular nuestras necesidades.

Pero las modernas economías de plataforma plantean, también, importantes problemas desde la perspectiva estrictamente jurídica. Las formas y modos de prestación de servicios ponen sobre la mesa si las nociones de dependencia y ajenidad son categorías susceptibles de acoger las nuevas formas de trabajo que se desarrollan dentro de este nuevo modelo de prestación de servicios. En este tiempo se produce una neta mutación en la morfología del concepto clásico de trabajador. Autonomía y coordinación son, probablemente, los rasgos diferenciadores de este momento frente a las clásicas nociones de dependencia y subordinación.

(2) CONCHEIRO, L., *Contra el tiempo. Filosofía práctica del instante*, Barcelona, Anagrama, 2016, pp. 26 y 29.

(3) TIROLE, J., *La economía del bien común*, Barcelona, Taurus, 2017, pp. 443-444.

En el trasfondo de la anterior idea está la marcada proximidad sociológica e, incluso, jurídica entre el trabajo por cuenta ajena y otras prestaciones susceptibles de ser encuadradas dentro del Derecho Civil o del Mercantil. El contrato de trabajo asalariado nunca fue la única forma por la que una persona puede comprometerse a trabajar. La historia del Derecho del Trabajo ha sido la historia del progreso constante del trabajo asalariado y el retroceso constante del trabajo por cuenta propia. Pero los tiempos cambian y las preferencias sociales también.

Tras su propia denominación, «nuevas formas de trabajo», laten ideas nuevas a la hora de enfrentarse con lo laboral. Por ello, no son solo cuestiones jurídicas las que entran en debate tras esta idea. La posibilidad de gobernar el propio trabajo y gestionar los tiempos de vida de la forma que mejor permita adaptarse a los particulares deseos de cada persona tiene un papel cada vez más relevante en una sociedad que valora cada día más la autonomía y la independencia a la hora de equilibrar trabajo y ocio. No sorprende por ello que el trabajo autónomo sea visto como una forma liberadora que permite alcanzar una vida más completa y que cobre, día a día, cada vez más importancia.

Pero la anterior cuestión plantea complejas aristas. Lo cierto es que las características de nuestro actual mercado de trabajo muestran importantes debilidades. La temporalidad, la alta tasa de rotación de los empleos y otras disfunciones genéticas constituyen un caldo de cultivo poco propicio para las innovaciones en lo laboral. Cualquier prestación de servicios que se aleje de los cánones tradicionales de lo laboral es vista sospechosamente y los calificativos de fraude, de irregularidad y, en suma, de indecencia laboral aparecen con suma facilidad. La tacha del falso autónomo posee una indudable fuerza que opera como una enmienda a la totalidad de cualquier readaptación en este terreno. En suma, la sospecha de fraude se cierne sobre todo aquello que se aleje de los moldes clásicos del trabajo asalariado.

Ello explica el intenso debate jurídico que se está produciendo en esta materia.

Este tipo de problemas se encuentran generalizados prácticamente en toda Europa. Las respuestas no son uniformes pero parece primar la consideración como no laborales de estas relaciones en los pronunciamientos judiciales existentes hasta el momento. A título de ejemplo, en Italia tanto el Tribunale del lavoro Torino, en el asunto Foodora, como el de Milan en relación con Foodinho, han considerado que no existe una relación laboral. También en Holanda se ha obtenido idéntica respuesta en la Sentencia Rechtbank Amsterdam, en el caso de un repartidor de Deliveroo. En Francia, las Sentencias de la Cour d'appel de Paris en relación con repartidores de las plataformas Take Eat Easy y Deliveroo, dieron la misma respuesta si bien la Corte de Casación revocó el primero de los pronunciamientos afirmando la existencia de una relación laboral.

En España el primer pronunciamiento de la jurisdicción social fue la sentencia 213/2018 del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona, de 29 de mayo, en el caso de varios repartidores de Take Eat Easy. La sentencia consideró existente una relación laboral. Para alcanzar dicha solución se tomó en cuenta: el material prestado por parte de la empresa (uniformes, mochilas térmicas y un móvil con la aplicación informática instalada que marca los puntos de recogida y entrega), bajo previa entrega de una fianza, y el establecimiento de un servicio de atención al cliente coordinado por la empresa para las incidencias del reparto. Igualmente la sentencia tomó en consideración el hecho de que la empresa debía aprobar, con cuatro semanas de antelación, los horarios para la prestación de servicios.

En relación con la plataforma Glovo, la sentencia 284/2018 del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018, consideró a los prestadores como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Esto es, como trabajadores por cuenta propia sometidos a unas condiciones particulares previstas en la legislación española. Igualmente, la sentencia 12/2019 del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, de 11 de enero que sigue la anterior línea calificando a los glovers como TRADE. No obstante, la sentencia 53/2019 del Juzgado de lo Social nº33 de Madrid, de 11 de febrero, ha declarado la laboralidad de la relación en un caso que afecta a la misma empresa.

Finalmente, en relación con la plataforma Deliveroo, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, en su sentencia 244/2018 de 1 de junio, declaró que los riders eran personal laboral y no autónomo como alegaba la plataforma. Más recientemente, el Juzgado de lo Social núm. 19 de Madrid en su Sentencia 186/2019 de 22 de julio, estima la demanda interpuesta por la administración de la Seguridad Social, en la que se determina que los trabajadores demandantes estaban sujetos a una relación laboral con la sociedad demandada en el tiempo en que prestaron sus servicios. La sentencia concluye que los 537 repartidores que trabajaron para Deliveroo entre octubre de 2015 y junio de 2017 eran asalariados y que, por tanto, la empresa tendría que haberlos contratado y dado de alta en el régimen general de la Seguridad Social pagando las cotizaciones correspondientes.

En este contexto se hace más necesario que nunca reflexionar sobre los pros y contras que ofrece este nuevo escenario. La implantación y desarrollo en el panorama económico actual de nuevas empresas que bajo la cobertura de plataformas digitales de todo tipo operan en el mercado es una realidad que ha venido a recrear la actividad de prestación de bienes y servicios en sectores tradicionales bajo una lógica disruptiva. Nuevas formas económicas que requieren una adaptación también de las formas de empleo (4).

Estos modelos de negocio se construyen desde la premisa de que la prestación de los servicios la realicen trabajadores autónomos, quienes de forma dinámica pueden acceder a ingresos considerando el carácter esporádico, flexible y de complementación de renta que generalmente buscan dichos usuarios que proveen servicios. De este modo, lo propio es el trabajo de dimensión plural desarrollado por un mismo prestador de servicios para varias empresas construyéndose una suerte de pluriactividad simultánea.

No se trata, por tanto, de una prestación plenamente dependiente sino, en muchos casos, enteramente independiente en la que el profesional decide libremente prestar sus servicios en aquellos momentos que considere oportuno. Si nos detenemos en esta última idea —el prestador de servicios es quien define el contenido de su oferta de prestación de servicios—, veremos con mayor claridad los nuevos espacios de reflexión que abren estas figuras. Todo ello debe llevarnos a buscar

(4) Me permito remitir en este punto para un reflexión más amplia a mis trabajos sobre el tema: «El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales», *Diario La Ley*, Sección Ciberderecho, 11 de julio de 2017; «La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad», Todoli Signes, A., Hernández Bejarano, M. (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, Pamplona, Aranzadi/ Thomson Reuters, 2018, pp. 155-176, y, en fin, «Los TRADE en las plataformas digitales», en Pérez de los Cobos, F., (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018, pp. 105-118.

fórmulas que consigan un adecuado equilibrio entre estas formas innovadoras de trabajo y la garantía de unas condiciones de trabajo de calidad.

III. HACIA EL EMPLEADOR VIRTUAL: REFORMULANDO LA EMPRESA CLÁSICA

El conjunto de transformaciones que impulsa el cambio técnico viene a alterar la idea misma de empresa. Lo cierto es que desde hace unos años, como consecuencia de procesos de diverso signo, las empresas han entrado en un proceso de pulverización que ha venido a reformular el modelo clásico. La reformulación de la idea clásica de empresa/fábrica se ha transformado en un nuevo proyecto empresarial, representado por una red. Las redes, como desde hace años se anticipó, son el elemento fundamental del que están y estarán hechas las nuevas organizaciones (5). Pero este proceso de integración empresarial ha dado paso a nuevos modelos en los que lo intangible tiene un peso extraordinario. Estas tendencias suponen una oportunidad para fomentar nuevas formas de innovación dentro de las empresas y organizaciones, modificando y creando diferentes modelos de negocio, explotando más aun lo existente y explorando productos, mercados y tecnologías.

La agilidad y velocidad resultan fundamentales en el modelo tecnológico en el que nos encontramos. Los mercados globales requieren realidades dinámicas y con capacidad de permanente y flexible adaptación por lo que las organizaciones empresariales rígidas y adversas a los cambios de convierten en ineficientes y su destino es ser borradas del mercado. Lo que la empresa necesita es ser capaz de identificar y resolver rápidamente problemas y tener agilidad para cambiar rápidamente de dirección, es decir, combinar «el punto de vista técnico con el conocimiento del mercado». Muestra de esta idea es la utilización intensiva de los medios electrónicos, puesta de manifiesto por las polémicas formas de *e-business*, que traen como consecuencia la deslocalización de las personas, la dispersión geográfica de las operaciones y la volatilización de la idea patrimonial de empresa. Este proceso de desmaterialización de la empresa ha ido acompañado de un paralelo proceso de valorización de otros componentes de la organización empresarial en el que cobran especial importancia los activos intangibles (6). El valor de la empresa se mide hoy no por los puros activos físicos sino por las ideas. Por eso se ha dicho que la nueva era «se presenta más inmaterial e intelectual» (7).

Otro factor vinculado al cambio de la empresa tradicional es el desarrollo del comercio electrónico. El mismo está teniendo un fuerte impacto que ya ha modificado y modificará más aun los modelos de negocio actuales y futuros. La logística con respecto a las tiendas *online*, tanto pequeñas como grandes, adquiere un valor

(5) CASTELLS, M., *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza Editorial, 1997, vol. 1, pp. 179-196.

(6) Como puso de relieve en su día, DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La empresa como objeto de transmisión en la nueva economía: aspectos laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2005.

(7) RIFKIN, J., *La era del acceso. La revolución de la nueva economía*, Barcelona, Paidós, 2000, p. 83.

fundamental como estrategia de negocio, configurándose como un proceso clave, especialmente en la venta de productos intangibles, cuando hasta ahora no lo era. Surge, como respuesta a la era digital, el incremento de la expansión de la e-logística en relación a estos temas, que perfecciona el negocio a medida que la tecnología avanza. De ahí la revolución que están suponiendo los sistemas integrales de logística, simplificando la gestión de stocks, entregas o devoluciones, sin tener que salir del establecimiento.

En fin, la transformación del modelo clásico de empresa se pone también de manifiesto en la forma de nacimiento y desarrollo de la nueva empresa: el surgimiento de las *startups* digitales. Las mismas buscan la creación de valor diferencial en sectores altamente regulados, con modelos de negocio de efectos disruptivos y con un directo beneficio para consumidores y usuarios. Esta disrupción conlleva tensiones en los marcos normativos existentes (8). Las *startups* definen una realidad creciente en un entorno lleno de innovación, en cuyo ecosistema es clave la ejecución y ganar visibilidad para captar inversores, clientes y socios comerciales.

El resultado de todo ello es un proceso de permanente deconstrucción de la empresa tradicional y de progresiva creación de la empresa digital. La desmaterialización de la economía resulta hoy un fenómeno masivo, de forma que la inversión inmaterial crece más rápidamente que la inversión física. Este es un fenómeno que afecta no solo a empresas de nueva creación que se constituyen conforme a estos nuevos modos de actuación y de actividad sino también a empresas de corte tradicional que han apostado por el empleo de medios de distribución y comercialización a través de redes informáticas.

Lo cierto es que la empresa, como la propia economía, deviene ingravida e intangible y se convierte en virtual (9), hasta el punto de que, desde hace años, se viene hablando del adiós a la empresa (10). Como dijo Bill Gates: «La banca existirá siempre, los bancos no». La banca es el negocio y los bancos las empresas.

IV. HACIA UNA EMPRESA MÁS PANÓPTICA Y EL TRABAJADOR AUTOTRASPARENTE

Los cambios tecnológicos no solo están incidiendo en la creación y reformulación de las formas tradicionales del trabajo y en el diseño de un nuevo modelo de empresa sino que poseen una incidencia real e inmediata en el desarrollo y, especialmente, del control de la actividad laboral de nuestros días. Ciertamente, la idea de la empresa panóptica se hace cada vez más fuerte y los mecanismos de seguimiento empresarial adquieren nuevos contenidos y también nuevas dimensiones (11).

(8) Como anuncia la Exposición de Motivos de la Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, *sobre la promoción, facilitación y desarrollo de Startups Digitales en España* (BOCG 7-10-2016).

(9) CUESTA FERNÁNDEZ, F., *La empresa virtual*, MacGraw-Hill de Management, 1999.

(10) PÉREZ ORIVE, J. F., *Un adiós a la empresa*, Barcelona, Pirámide, 2003.

(11) La concepción panóptica de la empresa se apunta en el trabajo de WHITAKER, R., *El fin de la privacidad. Cómo la vigilancia total se está convirtiendo en realidad*, Barcelona, Paidós, 1999. Su pro-

La incorporación de técnicas de control tecnológicamente avanzadas convierten esta sociedad en una nueva sociedad transparente que no puede prescindir de un trabajo, también, «transparente». La sombra del Big Brother orwelliano de su 1984 ha sido vista cerniéndose amenazadora sobre nuestra sociedad tecnoligizada; un mundo que hasta hace bien poco moraba, tan solo, en el onírico entorno de la imaginación literaria. El control a través de sistemas de videovigilancia, microfónicos y telefónicos, el rastreo a través de sistemas de geolocalización; los controles biométricos; el control informático de los niveles de productividad de los trabajadores en tiempo real; el seguimiento de los correos electrónicos y de las navegaciones por internet conforman una realidad en permanente transformación en la que la vigilancia empresarial se ha convertido en algo más impersonal, pero no por ello menos invasivo.

En este contexto, el debate sobre la dignidad personal y los derechos de la persona alcanza un lugar fundamental en la medida en que se convierten en el contrapeso necesario de un escenario tan limitativo de la autonomía de la persona. Esta nueva dimensión se conecta con el proceso de individualización que vive nuestro sistema de relaciones laborales. La función del contrato de trabajo observa, en los últimos tiempos, un resurgimiento sobre nuevos fundamentos quizá menos ajustados a los modos tradicionales de concebir la actuación de la autonomía de la voluntad en este sector del ordenamiento jurídico. Este proceso representa «una revalorización del perfil subjetivo en el contrato de trabajo» (12), que conecta de forma directa e inmediata con la revalorización de los derechos fundamentales en su seno. La transformación tecnológica tiene como una de sus consecuencias el acentuar la importancia de los derechos personalísimos en la esfera individual.

Pero no solo es el empleador el que pretende hacer transparente al trabajador a través de medios propios de control y seguimiento. En la sociedad del espectáculo (13) lo cierto es que los propios individuos se hacen autotransparentes y visibles en sus opiniones, críticas e, incluso, sin pudor, en el desarrollo de su día a día. La «espectacularización del yo» (14), representa la búsqueda del protagonismo social y la pérdida del anonimato se convierte, para algunos, en un poderoso afrodisiaco. Lo cierto es que este exhibicionismo encuentra en los blogs y redes sociales su caldo de cultivo natural en el que se rompen las gruesas paredes que tradicionalmente han separado el territorio público del privado.

Esa necesidad de mostrarse de modo permanente lleva al uso diario de estas redes. La conexión laboral se produce de forma inmediata cuando dicho uso se realiza en tiempo de trabajo. Los efectos de esa irresistible tentación dependerán, en buena medida, del grado de aceptación empresarial. No sorprenden, por ello, la existencia de pronunciamientos como la STSJ La Rioja 23 de mayo de 2011 (R.º 217/2011), en los que se ratifica la procedencia de un despido disciplinario de

yección en la realidad laboral puede verse en MERCADER UGUINA, J. R., *Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?*, RL, 2001, núm. 10, pp. 11 a 31.

(12) VARDARO, G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel Diritto del Lavoro*, PD, 1986, núm. 1, p. 124.

(13) DEBORD, G., *La sociedad del espectáculo*, Madrid, Pre-Textos, 1999, § 6.

(14) Como expresivamente lo califica SIBILIA, P., *La espectacularización del yo*, <https://comunidadexito.files.wordpress.com/2014/08/>. Sugerente es, también, su obra *La intimidad como espectáculo*, México, FCE, 2008.

un empleado por un acceso abusivo a redes sociales (como Facebook o Tuenti) durante el horario de trabajo, STSJ Galicia 8 de octubre de 2014 (R.º 2941/201), que rechazó el recurso presentado por un trabajador que fue despedido de su empresa, una diócesis, por proferir graves acusaciones contra ella en su muro de Facebook o, la más reciente, STSJ Murcia 13 de febrero de 2019 (R.º 1427/2018), en el caso de un trabajador que se publicita en Facebook para realizar por cuenta propia trabajos de la misma actividad que la empresa para la que trabaja, cuando lo tiene expresamente prohibido en su contrato de trabajo. En todo caso, los citados pronunciamientos ponen de manifiesto la irrefrenable tendencia de los trabajadores al uso continuo de estos medios poniendo, incluso, en juego, con su actuar, el propio puesto de trabajo.

La expansión de las redes sociales genéricas (Facebook, Instagram, Google+ y Twitter), de las profesionales (LinkedIn, Xing y Viadeo) y de las verticales o temáticas (Flickr, Pinterest y YouTube), se han convertido en este mundo de transformación digital, junto con las otras fórmulas de interacción social en un fenómeno que posee una indudable incidencia en el mundo del trabajo (15).

V. EL ESTALLIDO DE LOS DATOS: LA ERA DEL BIG DATA

Los datos personales, nuestra información, fotos, contenidos y comentarios se han convertido en la pieza clave sobre la que pivotan las empresas de Internet, y, en especial, las redes sociales. Las tecnologías Big Data están conduciendo además a la consideración del dato como materia prima capital de la sociedad de la información y del conocimiento (16). La evolución tecnológica permite reelaborar gran cantidad de datos simples, de forma que, combinados entre sí, pueden contribuir a definir el perfil íntimo de una persona, no solo a través de la recogida directa de datos, sino mediante la recopilación de noticias fragmentarias y aparentemente inocuas que, unidas, nos pueden dar bastante información sobre un individuo o grupo de individuos. Esa «huella estadística» permite analizar muestras, medir relaciones o predecir la evolución futura de un determinado comportamiento. Ciertamente, «vivimos en la era de la estadística y cada aspecto de la actividad humana es medido e interpretado en términos estadísticos» (17).

La protección de datos es, probablemente, una de las garantías individuales que mayor desarrollo normativo ha experimentado a nivel europeo en los últimos años. Se recoge en el artículo 8 Carta de Derechos Fundamentales de la Unión

(15) Sobre la proyección de las redes en el mundo del trabajo, CARDONA RUBERT, M. B., «La utilización de las redes sociales en el ámbito de la empresa», *RDS*, 2010, núm. 52, pp. 67-77; TASCÓN LÓPEZ, R., «El trabajo humano (y su derecho) ante el imparable fenómeno de las redes sociales de internet», *RTSS-CEF*, 2011, núm. 340, pp. 125-164 y NORES TORRES, L. E., «Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales», *RIL*, 2016, núm. 7, pp. 21-52.

(16) Al respecto, HOLMES, D. E., *Big Data, una breve introducción*, Barcelona, Bosch, 2018, p. 24 que habla, precisamente, del «estallido de los datos». Para sus específicas proyecciones en materia jurídica, HOFFMANN-RIEM, W., *Big Data. Desafíos también para el Derecho*, Pamplona, Civitas, 2018.

(17) PEÑA, D., *Fundamentos de Estadística*, Madrid, Alianza Editorial, 2013, p. 22.

Europea que establece que «toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan». Añade que «estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación». Para concluir que «el respeto de estas normas quedará sujeto al control de una autoridad independiente».

Por su parte, el art. 16.1 Tratado de Funcionamiento de la UE establece que «toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan», habilitando al Parlamento y al Consejo para determinar la protección de las personas físicas en virtud del artículo 39 Tratado de la Unión Europea. La importancia de la tutela de los datos personales en el ámbito laboral aparece subrayada por *El pilar europeo de derechos sociales* que afirma: «Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo» (2017/C 428/09).

En los últimos años de la pasada década se intensificaron los impulsos tendentes a lograr una regulación más uniforme del derecho fundamental a la protección de datos en el marco de una sociedad cada vez más globalizada. El último hito en esta evolución tuvo lugar con la adopción del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante, RGPD). La LOPD, viene a adaptar al ordenamiento jurídico español asumiendo la posibilidad que el RGPD, otorga a los Estados miembros de aclarar y especificar algunos aspectos.

Las razones de la aprobación del RGPD quedan resumidas en su considerando 6: «La rápida evolución tecnológica y la globalización han planteado nuevos retos para la protección de los datos personales. La magnitud de la recogida y del intercambio de datos personales ha aumentado de manera significativa. La tecnología permite que tanto las empresas privadas como las autoridades públicas utilicen datos personales en una escala sin precedentes a la hora de realizar sus actividades. Las personas físicas difunden un volumen cada vez mayor de información personal a escala mundial. La tecnología ha transformado tanto la economía como la vida social, y ha de facilitar aún más la libre circulación de datos personales dentro de la Unión y la transferencia a terceros países y organizaciones internacionales, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de los datos personales».

El artículo 88.1 RGPD incorpora una regulación específica en materia laboral (18). Ello se encuentra sobradamente justificado si tenemos en cuenta que existen características de la relación laboral que dan trascendencia al tratamiento de datos y que convierten a la misma en especialmente sensible a los peligros derivados de las anteriores realidades: su perdurabilidad, que hace importante la conservación de datos; su carácter personal, que hace más complejo el tipo de datos a considerar; la diversidad de escenarios para los que pueden ser relevantes; y, en fin, el número de trabajadores tan elevado a los que se requiere información. Los com-

(18) Extensamente, MERCADER UGUINA, J. R., *Protección de datos y garantía de los derechos digitales en las relaciones laborales*, Madrid, Francis Lefebvre, 2019, 3.ª edición.

plejos problemas que se plantean en materia laboral con el tratamiento de datos se amplifican en un momento de hiperdatificación del lugar del trabajo, donde la empresa es un emisor constante de datos.

Especialmente relevantes han sido las novedades incorporadas por la LOPD en materia de garantías de los derechos digitales en el ámbito de las relaciones laborales. Ha sido, sin duda, su Título X, en materia de garantías de los derechos digitales, en el que se ha puesto más intensamente el foco de atención. Cuestiones como los límites empresariales al control a través de sistemas de videovigilancia y de grabación de sonidos, el rastreo a través de sistemas de geolocalización; el seguimiento de los correos electrónicos y de las navegaciones por internet; unido al reconocimiento de nuevos derechos como el de «desconexión digital», conforman un nuevo entorno tecnológico que abre numerosos interrogantes prácticos. Una realidad en la que también pide paso la negociación colectiva como instrumento llamado a la mejora del marco normativo preexistente.

VI. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN: ROBOTS, ALGORITMOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El creciente protagonismo de la robótica es un hecho. Noticias tales como «Un robot opera sin doctor (Los artífices de este nuevo robot consideran que al eliminar la intervención humana de la ecuación quirúrgica, se reducen las complicaciones y mejora la seguridad y eficacia de las intervenciones de tejidos blandos); «Robots colaborativos, nuestros nuevos compañeros»; «Un robot mata a un trabajador en una planta de Volkswagen en Alemania», unidas a preguntas como: ¿equivale la agresión a un robot a la realizada a un compañero de trabajo?; «¿tendremos jefes robots?»; «¿los Directores de Recursos Humanos seremos gestores de robots?», ponen sobre la mesa un futuro incierto y que requiere de una profunda reflexión.

El desarrollo de la robótica está suscitando importantes problemas que se ligan con las complejas consecuencias que plantean en materia de responsabilidad. Muestra de ello es la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas del Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)) aplicable a los diferentes tipos de robots que ya son una realidad, desde drones hasta robots asistenciales, médicos y vehículos autónomos, y los que se desarrollen en el futuro (19). En la Resolución se aboga por crear una personalidad jurídica específica para los robots, de modo que al menos los robots autónomos más complejos «puedan ser considerados personas electrónicas con derechos y obligaciones específicos, incluida la obligación de reparar los daños que puedan causar».

Pero al lado de la robótica, inteligencia artificial y lógica algorítmica también caminan juntos con otras derivadas que beben de su misma lógica como el Blockchain. Todos estos instrumentos irradian sus efectos en múltiples campos del actuar humano y, como no podía ser de otro modo, también en el laboral. Los robots y, su extensión natural, la inteligencia artificial, se están convirtiendo en un

(19) Proyecto de Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL))

instrumento fundamental en la incesante búsqueda de la eficiencia y la productividad.

Como decimos, la evolución de la era digital viene marcada, también, por el uso de los algoritmos, algo lejano y difícilmente comprensible para los juristas, quienes, por inercia natural, miramos con desconfianza la esférica perfección de las matemáticas. La lógica algorítmica como instrumento de toma de decisiones irradia sus efectos en múltiples campos del actuar humano y, como no podía ser de otro modo, también en el laboral. En este caso parece que el empresario está dispuesto a delegar o, si se prefiere, a descentralizar parte de sus poderes tradicionales trasladando un importante número de decisiones a la presunta objetividad y plena fiabilidad que proporciona el recurso a los algoritmos. Y ello en la medida en que su uso actual se proyecta sobre prácticamente la totalidad de las facetas que componen su autonomía organizativa, recorriendo transversalmente la libertad de actuación empresarial, abarcando desde la selección de trabajadores hasta la forma y modo de ejercicio del poder de dirección, incluyendo sus dimensiones disciplinarias. Un vasto territorio en el que la Inteligencia Artificial puede terminar sustituyendo a la decisión humana.

VII. ¿SOPORTARÁ NUESTRO MODELO DE TRABAJO LA DISRUPCIÓN DIGITAL?: EMPLEO DÉBIL Y PRECARIEDAD SISTÉMICA, DOS SEÑAS DE IDENTIDAD DE UN MERCADO DE TRABAJO INCIERTO

Una de las manifestaciones centrales de la defensa de la vida es el trabajo que el hombre realiza, en unión de otros hombres, para asegurar el mantenimiento y la reproducción física de la especie humana (20). El trabajo es, pues, un factor esencial vinculado a la naturaleza humana cuya lógica y función varía en cada escenario. «El trabajo se impone en todas partes como un ideal superior, una ley moral imperativa del hombre y del ciudadano» (21). Ciertamente, «exaltando el actuar bajo su forma más amplia, éste ha pasado los límites del mundo y del tiempo de trabajo» (22), el actuar siempre y en todo lugar es el modo de ser social.

Aunque Simon Weil había escrito que «la civilización más plenamente humana sería la que situara el trabajo manual en su centro, aquella en la que el trabajo manual constituyera el valor supremo» (23), lo cierto es que la decadencia del trabajo manual y el progreso de la técnica es una realidad. Y ello porque aunque, como hemos visto, desde una perspectiva optimista, el incremento de la productividad que estos sistemas llevan consigo pueden conllevar a una fase de desarrollo y, por tanto, de pleno empleo y bienestar social; una lectura menos

(20) Como decía C. MARX, «el primer acto por el cual los hombres se distinguen de los animales no es que piensan, sino que se ponen a producir sus medios de existencia», en la cita que reproduce BAUDRILLARD, J., *El espejo de la producción*, Barcelona, Gedisa, 2000, p. 18.

(21) LIPOVETSKY, G., *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*, Barcelona, Anagrama, 1998, p. 173.

(22) SANSOT, P., *Del buen uso de la lentitud*, Madrid, Tusquets, 1999, p. 31.

(23) WEILL, S., *Reflexiones sobre las causas de la libertad y de la opresión social*, Madrid, Trotta, 2015, p. 37.

positiva nos lleva a pensar que la introducción de tecnologías intensivas en el proceso de trabajo puede constituirse en una fuente de destrucción de puestos de trabajo en un momento en que el desempleo alcanza niveles muy elevados. Es éste, precisamente, el escenario al que asoma de forma inquietante el proceso de «disrupción tecnológica» al que nos enfrentamos y que nos obliga necesariamente a repensar la idea tradicional de trabajo. Probablemente a través de estos nuevos sistemas estemos pasando, como se ha dicho, del «outsourcing al botsourcing» (24).

No obstante, los condicionantes de nuestros actuales mercados de trabajo pueden producir un efecto de ampliación en el impacto que la tecnología pueda tener en el empleo y en su proyección negativa: el desempleo. Ciertamente es que el debate sobre las causas del desempleo adopta formas y modos distintos en cada período histórico en función de los factores sociales y económicos de cada momento en cada país (25), sin que por ello quepa alcanzar conclusiones generales. Pese a ello, sí existen ciertos rasgos que pueden dotar de cierta homogeneidad a nuestras conclusiones a la hora de abordar la sociedad laboral sobre la que se proyectan los cambios y transformaciones que hemos venido analizando.

Ciertamente, la precariedad ha venido a configurarse como una característica civilizatoria (26), en la que el empleo débil aparece como una característica diferenciadora de las sociedades modernas. La precariedad, se ha dicho, «puede ser descrita en su sentido más amplio, como la inseguridad y vulnerabilidad, la desestabilización y la puesta en peligro» (27), por lo que ha venido a convertirse en un factor existencial que añade a la incertidumbre propia de la propia vida la que se genera como consecuencia del propio devenir social y laboral. Los factores que activan esta realidad son múltiples pero los más consolidados en los análisis vinculan esta realidad con la temporalidad en el empleo.

Pero también se insertan dentro de esta lógica realidades como la del paro de larga duración que traza fuertes nexos de unión con los cambios tecnológicos. Y ello porque la persistencia en el paro está causada, según una inicial explicación económica, por una pérdida de cualificaciones profesionales durante recesiones prolongadas y la subsiguiente escasez de capital humano. La probabilidad de obsolescencia en los conocimientos de los trabajadores que sufren situaciones prolongadas de paro es, obviamente, mayor en una época de cambios radicales en la tecnología como la que estamos viviendo. El anterior dato se recrudece cuando el mismo se proyecta sobre trabajadores de edad madura. La constante innovación tecnológica hace que queden rápidamente desfasadas las soluciones formativas adoptadas en las empresas con vistas al reciclaje del personal a corto plazo, lo que,

(24) WAYTZ, A., NORTON, M. I., *Botsourcing and Outsourcing: Robot, British, Chinese, and German Workers Are for Thinking-Not Feeling-Jobs, Emotion*, 2014, núm. 2, pp. 434-444. Puede encontrarse en <http://www.hbs.edu/faculty/Pages/>

(25) LAYARD, R., NICKELL, S., JACKMAN, R., *La crisis del paro*, Madrid, Alianza Editorial, 1996, p. 20.

(26) En relación con la precariedad laboral, existe una amplia literatura pero a mí me ha resultado especialmente sugerente la lectura del libro de STANDING, G., *The precariat. The new dangerous class*, Bloomsbury, 2011. La idea del empleo débil que incidentalmente aparece en nuestras páginas procede del clásico de ALONSO, L. E., *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Fundamentos, 2000.

(27) LOREY, I., *State of insecurity. Government of the precarious*, London, Verso, 2015, p. 10.

en situaciones de paro prolongadas, conduce inevitablemente a una notable obsolescencia profesional.

Figuras como la de los «permanentes inempleables», subrayan esta idea. Bajo la misma se incluye a aquellas personas formadas pero con ninguna posibilidad de encontrar un empleo. Este desempleo estructural ha sido concebido como una forma de explotación, pues se ha entendido que también lo son aquellos a los que se les impide estructuralmente entrar en el vórtice capitalista de explotación del trabajo asalariado: «Los explotados no son solo aquellos que producen o «crean», sino también (incluso más aún) aquellos que son condenados a no «crear» (28). En resumidas cuentas, una sociedad donde la debilidad del empleo es la regla y donde la inseguridad se ha instalado en los mercados de trabajo, son los pantanosos terrenos en los que se sembrará el desarrollo tecnológico en el que nos encontramos inmersos.

VIII. «CUANDO TENÍAMOS LAS RESPUESTAS, NOS CAMBIARON LAS PREGUNTAS»: ¿HACIA UNA CIVILIZACIÓN DEL OCIO?

Las soluciones para abordar estas nuevas necesidades son diversas pero para plantear respuestas efectivas es necesario partir de una visión real de la situación. En relación con el mercado de trabajo, se vierten con cierto desenfado algunas afirmaciones cuestionables desde la perspectiva económica: «El progreso tecnológico destruye empleo, si las máquinas hacen el trabajo, habrá menos trabajadores ocupados». «Solo reduciendo la jornada de trabajo, mejorarán las oportunidades de empleo de los parados».

Detrás de las anteriores afirmaciones está la denominada falacia de la cantidad fija de trabajo (*lump of labour fallacy*) (29). Las falacias constituyen argumentos incorrectos, defectuosos y engañosos, es decir, argumentos de los que ya Aristóteles aseguraba que solo tienen la «apariencia» de tales. Pero es, precisamente, su condición de «argumentos aparentes» lo que los convierte en temibles fuentes de confusión. La idea de que la cantidad de trabajo está determinada exógenamente constituye una de las falacias más conocidas en Economía y, sin embargo, más repetidas en muchas de las propuestas de políticas de empleo. Otro nombre para la falacia en cuestión es «falacia de suma cero». En la teoría de juegos, un juego suma cero es aquel en el cual la suma del bien ganable de todos los jugadores permanece constante. En otras palabras, todo lo que un jugador gana, es perdido por otro u otros jugadores. El error es creer que la cantidad de trabajo es fija, como un pastel y que, por tanto, de lo que se trata es de repartir bien el pastel para que haya para todos. El error estriba en que no hay tal cosa como una cantidad de trabajo establecida de antemano y los empleos son creados por la inversión en función de la pro-

(28) ZIZEK, S., *Menos que nada. Hegel y la sombra del materialismo dialéctico*, Madrid, Akal, 2015, p. 1089.

(29) SCHWARTZ, P., «Las reducciones forzadas de la oferta de mano de obra para combatir el paro», *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 1979, núm. 5, pp. 199-230. En el blog «Nada es gratis» la entrada, *Aprendiendo a sumar (I): La falacia de la cantidad fija de trabajo*.

ductividad. Si fuera así, bastaría con reducir por ley las horas de trabajo para acabar totalmente con el paro (30).

Se hace necesario, por lo tanto, comenzar a construir y a reflexionar sobre posibles soluciones para el caso de que la profecía de Keynes o la afirmación de Leontieff cobraran definitivamente vida y, como algunos autores han venido señalando, el aumento de la mecanización incrementa la eficacia de los procesos productivos a través de una reducción de la energía y de la fuerza de trabajo humana, con la inquietante consecuencia de una liberación de gran parte del trabajo.

Algunos pueden ver aquí el triunfo de quienes han predicado los males del trabajo y han alentado a su definitiva y total abolición (31). La respuesta social a estos cambios nos retrotrae a la primera de las revoluciones industriales: el luddismo. El movimiento luddita rechazaba, a través de la destrucción de las fábricas que consideraba prisiones y del rechazo del trabajo asalariado que presentaban como una nueva forma de esclavitud, el porvenir sin plantear alternativas. Este modo de pensar escenifica lo que ha calificado el filósofo francés Onfray como la política del rebelde (32). Los «espectros de Ludd» (33) adquieren nuevos perfiles en la actual sociedad tecnológica pues la negación de la evidencia sigue y seguirá constituyendo una reacción propia del género humano, incluso, en la era de lo posthumano (34). Las nuevas tecnologías están provocando en la actualidad una alteración del mercado de trabajo pero una reacción luddita no lo evitará. Por el contrario, el entorno en el que se produzca este cambio y cómo reaccionen los actores influirán en el alcance y la manera en que se materialice este potencial de crecimiento, sobre todo a corto plazo.

Pero si los robots terminan por eliminar la necesidad de trabajo humano en grandes masas de población ello llevaría consigo un nuevo «darwinismo» que nos obligaría, esta vez, a atender a las necesidades de subsistencia para ese creciente y progresivo volumen de población que se verá excluida de los mucho más selectivos mercados de trabajo. Dicha realidad viene de la mano de un maltusianismo tecnológico que, aunque queremos defensivamente reconducirlo a la ciencia ficción y al temor distópico, se acerca irremediabilmente. Por ello, es necesario afrontar algunos desafíos, entre ellos, uno de los más importantes es el de pensar en cuáles deben ser las políticas públicas más adecuadas para que este mayor bienestar llegue a todas las personas.

(30) Para una reflexión de conjunto sobre estas ideas nos remitimos a MERCADER UGUINA, J. R., *Se busca... El mercado de trabajo en España*, Barcelona, Debate, 2014, en concreto el apartado: «¿Trabajar menos para trabajar todos?».

(31) Provocadora pero verdaderamente divertida es la obra de BLACK, B., *La abolición del trabajo*, Pipas de Calabaza, 2013 que nos actualiza la clásica de LAFARGUE, P., *El derecho a la pereza*, Madrid, Fundamentos, 1980. Obra que veía, precisamente, en la máquina «la redentora de la humanidad, el Dios que liberará al hombre de las *sordidae artes* y del trabajo asalariado, el Dios que le dará el ocio y la libertad».

(32) ONFRAY, M., *La política del rebelde. Tratado de resistencia e insumisión*, Madrid, Anagrama, 2011, p. 282, quien no duda en afirmar que: «en estos tiempos sombríos harían falta el espíritu y la acción de nuevos ludditas, cuya voluntad de fuego furioso suscribiría yo de muy buen grado...».

(33) VAN DAAL, J., *La cólera de Ludd*, Logroño, Pepitas de Calabaza, 2015, pp. 291.

(34) Como la ha calificado, BRAIDOTTI, R., *Lo posthumano*, Barcelona, Gedisa, 2015.

Martin Ford, uno de los teóricos más influyentes en la literatura sobre robótica de los últimos años se plantea en su obra, «El auge de los robots» (35), un nuevo paradigma económico para esta nueva era. En él sitúa la necesidad de costear una renta básica que evitara las posibles desigualdades sociales de la nueva sociedad que está naciendo. El establecimiento de una renta básica, «subsidio universal» o incluso «ingreso de ciudadanía», supondría garantizar a todas las personas, de forma automática e incondicionada, un ingreso periódico de subsistencia (36).

Las justificaciones que se han buscado a la necesidad de implantar este tipo de ingresos básicos se sitúan en la obligación de toda sociedad de asegurar a todos la satisfacción de las «necesidades esenciales» en nombre de la dignidad y de la condición de ciudadanos de los beneficiarios. Sin embargo, los programas de rentas mínimas han sido duramente criticados, pues se consideran instrumentos que pueden subvencionar la ociosidad. El reciente referéndum planteado en Suiza ha planteado esta cuestión pero, en una sociedad en las que las máquinas asegurarían elevados índices de productividad, ¿sería eso un problema?

Es posible también imaginar un «dividendo robot» (37) que permita retornar a la sociedad al menos una parte de los beneficios financieros que generen a través de fórmulas distintas. El estado de Alaska ofrece una posible solución a través del Alaska Permanent Fund. Una parte de los ingresos del petróleo del Estado se deposita en el fondo y, cada mes de octubre, se reparte un dividendo que se le da a cada residente elegible (38). Esta solución es fruto de la acción humana a través de una decisión democrática. Todo ello pone de manifiesto que cuanto mayor y más complejo resulte el edificio de la civilización en la que habitamos, más necesario será conocer los límites y los fines de nuestras «democracias». En esta línea podrían situarse otras opciones vinculadas al desarrollo de diversos impuestos o, incluso, la existencia de un modelo en el que servicios y mercancías fueran completamente gratuitos.

Por otro lado, sí, como irónicamente definió el escritor inglés Chesterton, la tecnología es «un conjunto de conocimientos que reduce el número de trabajadores... y de dueños», por qué no pensar en que los seres humanos sean propietarios de robots y éstos trabajen para ellos. La resurrección de esta forma cibernética de esclavitud no se separa mucho de la mentalidad de las sociedades griega y romana antigua cuando la vida privilegiada del ciudadano dependía del sudor de aquel puro ganado humano, totalmente desprovisto de derechos civiles y concebido como mera mano de obra («herramientas que hablan», en palabras del erudito romano del

(35) FORD, M., *El auge de los robots*, Barcelona, Paidós, 2016, pp. 252-253.

(36) La literatura sobre esta materia es muy amplia y pueden encontrarse en internet reflexiones de gran interés. Magnífico ejemplo es el trabajo de GIMENO ULLASTES, J., *Aproximación a una Renta Básica Sostenible* [en http://www5.uva.es/jec14/comunica/A_EByRB/A_EByRB_9.pdf]. Las bases para tener una conciencia precisa de esta cuestión pueden hallarse en el libro clásico de RAVEN-TOS, D., *El derecho a la existencia, Una propuesta del subsidio universal garantizado*, Barcelona, Ariel, 1999.

(37) BRYNJOLFSSON, E., MCAFEE, A., BRYNJOLFSSON, E., MCAFEE, A., *Will Humans Go the Way of Horses? Labor in the Second Machine Age*. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-06-16/will-humans-go-wayhorses>.

(38) Un interesante estudio al respecto puede verse en GOMEZ-MILLAN HERENCIA, M. J., «El ingreso permanente de Alaska como forma de articular la renta básica universal e incondicionada», *RTSS (CEF)*, 2017, núm. 407, pp. 83-115.

siglo I a. C. Varrón), que eran los esclavos (39). No es necesario recordar la enorme riqueza y el impacto económico que tuvo en la economía y, en general, en el desarrollo de nuestra civilización esta terrible forma de explotación.

Sin duda, esta nueva realidad parece conllevar a una profunda reflexión sobre el valor del ocio. Así, se ha propuesto en vez de trabajar más horas con pocos resultados productivos adoptar una semana laboral más corta y contribuir a salvar nuestro planeta a través de una reducción notable del consumo de energía y nuestro bienestar. Implantar medidas como los fines de semana de tres días se convierte en algo esencial para que la vida sea viable en unas condiciones económicas diferentes (40). Una sociedad que, como se anticipó hace años, parece dirigirse del paro al ocio (41).

IX. ¿LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO NECESARIO PARA DISTINGUIRSE DE UN ROBOT?

Pero no debemos precipitarnos. Hasta que esa realidad comience a extender su alargada sombra sobre nuestras vidas, la digitalización de la economía y el desarrollo de la robotización del trabajo obligan a utilizar la formación como instrumento para enfrentarnos de manera inmediata a estos trascendentales cambios.

La cualificación profesional resulta, en este escenario, un factor fundamental que puede actuar como barrera o desincentivo al desempleo. Pero también las habilidades personales que separan al individuo de la máquina. De enorme interés son los resultados del «Informe ADECCO sobre el futuro del trabajo en España» (42). De acuerdo con el mismo, los expertos en recursos humanos encuestados, entre los que se encuentran responsables de Recursos Humanos de diferentes compañías nacionales e internacionales, creen que las cualidades que deberán reunir los trabajadores en 2025 estarán enfocadas a habilidades transversales que compartan todos los perfiles, independientemente de rangos o de formación concreta. Los criterios de selección del personal más relevantes serán, principalmente, las habilidades personales y las actitudes, les seguirán las competencias transversales resultando cada vez menos relevante la formación académica y la experiencia previa.

Así lo ha subrayado la ya citada Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)). La misma destaca la importancia que reviste «la flexibilidad de las competencias y de las habilidades sociales, creativas y digitales en la educación», al tiempo que considera que «el aprendizaje a lo largo de toda la vida presupone también la acción a lo largo de toda la vida». De igual modo precisa que «la industria digital, las propias mujeres y la economía europea saldrían ganando si se consiguiera que más mujeres jóvenes se decantaran por una carrera digital y se contrataran más mujeres en empleos digitales; pide

(39) BEARD, M., HENDERSON, J., *El mundo clásico: Una breve introducción*, Madrid, Alianza Editorial, 2016, p. 83.

(40) Como proponen, SRNICEK, N., WILLIAMS, A., *Inventing the Future: Postcapitalism and a World without Work*, London, Verso, 2015.

(41) Tesis anticipada en su día por RACIONERO, L., *Del paro al ocio*, Barcelona, Anagrama, 1990.

(42) <http://www.adecco.es/>

a la Comisión y a los Estados miembros que emprendan iniciativas dirigidas a apoyar a las mujeres en el sector de las TIC y a mejorar su capacitación en el ámbito digital» (43)).

En suma, como ha resumido el Premio Nobel de Economía Phelps, en su breve pero enjundioso comentario «Educar para el dinamismo económico»: «El mercado laboral no solo necesita competencias técnicas, sino que requiere un número cada vez mayor de *soft skills*, como capacidad de pensar de modo imaginativo, de elaborar soluciones creativas para desafíos complejos y de adaptarse a circunstancias cambiantes y a nuevas relaciones».

La importancia de la creatividad en un entorno de cambio y transformación aparece como una evidencia palpable. Adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo requiere transformarse y reinventarse profesionalmente de forma constante. Si queremos distinguirnos de un robot debemos conservar nuestra identidad como seres humanos y un rasgo esencial es nuestra capacidad para adaptarnos a los entornos cambiantes.

Una breve reflexión para concluir. *Enlightenment Now. The case for Reason, Science, Humanism and Progress*, de Steven Pinker, nos aporta en este contexto de incertidumbre una reflexión positiva sobre nuestro futuro. La humanidad ha conseguido niveles sin precedentes de prosperidad, salud y armonía de modo que los nuevos riesgos son asumidos con optimismo a través de regulaciones y desarrollos técnicos que buscan salvaguardar la integridad humana dentro de su camino al progreso. Son muchos los retos a los que se enfrenta la sociedad y muchos también los riesgos que asumirá en su búsqueda pero debemos confiar en que «cada problema técnico tiene una solución técnica» (44) y que será ésta la que buscará respuestas a los problemas que, en cada momento, encuentre.

(43) En concreto, sobre el efecto de la transformación digital en el trabajo de la mujer, *vid.* DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Cambio tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres*, en AA. VV. (Coord. Palma Ramalho, M. do R., Coelho Moreira, T.): *A igualdade nas relações de trabalho*, Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, Apodit, 2019, núm. 5, pp. 27-44.

(44) HARARI, N., *Homo Deus*, Barcelona, Debate, 2016, p. 34.

