

**DEBATE: MODIFICACIONES SUSTANTIVAS EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DIGITAL: LA DIALÉCTICA
¿EMPLEADOR? Y TRABAJADOR**

**DISCUSSION: SUBSTANTIVE CHANGES IN DIGITAL WORKING
CONDITIONS: THE DIALECTIC EMPLOYER? AND WORKER**

Es preciso plantearse reflexivamente diferentes controversias e interrogantes que están surgiendo acerca de la sustantividad del trabajo objeto de estudio y análisis por parte del Derecho del Trabajo. La sociedad actual globalizada así lo ha provocado y requiere, como elemento de progreso social y económico. Concibiendo a la Disciplina como rígida, se le exige un avance, una flexibilidad, en pos del desarrollo, en lógica consonancia con la transformación de las formas de trabajo derivadas de la utilización y aplicación a las relaciones laborales de las nuevas tecnologías a través de las plataformas, la inteligencia artificial y la robótica.

Pero, para ello, es necesario partir de un concepto base: el trabajo decente propugnado por la Organización Internacional del Trabajo. Es decir, la prestación de servicios profesionales con: derechos significativamente laborales (bien sean fundamentales o bien inespecíficos); la ausencia de una discriminación de cualquier tipo; el desarrollo e implementación de un ambiente laboral adecuado, respetando, en todo caso, la seguridad laboral; una remuneración digna (pese a la indefinición que le acompaña a su concepto y calificación); y contribuidor a la protección social, base del contrato social de nuestra sociedad.

Nada impide ver y percibir la realidad de los avances tecnológicos. Ni de los sociopolíticos y económicos anudados a ellos. Circunstancia, para nada y en absoluto, coyuntural. A priori, es necesario entender que late un progreso en ellas, tanto en quien las protagoniza como para quien se protagoniza en el ámbito laboral: ¿nuevos conceptos de trabajador y empleador? Interrogante éste con un sentido y alcance de calado, abriendo la puerta de par en par a los cambios.

Sobre ellos aparece la pregunta técnico-jurídica de cómo afrontarlos. Entiendo que se ha de hacer mediante una metodología generativa: una adaptación para la transformación. A sensu contrario, para nada, con una metodología disruptiva-destructiva.

En el centro, el Derecho del Trabajo. Su razón de ser: el trabajo humano, la actividad profesional realizada por personas que son sujetos de derecho. Para novedades, los clásicos: los avances económicos y tecnológicos

no han de hacer olvidar al momento histórico de la Revolución Industrial en el que nació la Disciplina.

Atendiendo a este contexto surgen dos elementos objetivos y racionales de equilibrio a considerar. De una parte, la robótica y la inteligencia artificial, que, siendo bien comprendida, ha de suponer una distribución de tareas entre el ser humano y la máquina, pues ésta complementa el trabajo de aquél. De otra parte, el robot, entendido como un instrumento de trabajo más, del trabajo realizado por la persona humana, que puede aportar beneficios a las personas trabajadoras y al reparto del tiempo de trabajo. Ahora bien, no ha de caer en el olvido que, a nivel micro, sí está el riesgo de pérdida de puestos de trabajo.

Resultado de lo anterior, las empresas, el empresario, las personas empleadoras, ¿son algoritmos?. ¿Éstos regulan las relaciones laborales en las plataformas digitales?

Quizás el medio clave para una autoadaptación del Derecho del Trabajo sea una política jurídica de recualificación profesional, extensa e intensa. Detrás de toda nueva tecnología aplicada al trabajo en plataformas, de toda inteligencia artificial, de toda robótica y robots, hay personas que las articulan, piensan y materializan como actividad realizada conforme a un plan (el trabajo como actividad consciente).

A modo de ejemplo. El robot no es más que una máquina articulada controlada por un programa informático que, dirigido por el ser humano, permite realizar actividades. En este caso, laborales para la prestación de servicios profesionales por la persona trabajadora sobre la base de un uso beneficioso: realización de tareas peligrosas, insalubres, penosas, la agilización de progresos, el fomento de la innovación...

Mientras tanto, las plataformas digitales, sujetas y/o conectadas muy funcionalmente a la inteligencia artificial, nadan a dos aguas con virtud entre: su posibilidad de registro mercantil; y el ser concebidas como empresas que emplean a personas en unas situaciones que atienden plenamente a la flexibilidad laboral (mal entendida). Flexibilidad que, llegada al extremo induce a una ocupación totalmente alejada de los postulados del Derecho del Trabajo, de su fin último.

En este panorama complejo, desde la situación señalada, con una adecuada organización, gestión y adaptación, se puede incrementar, a nivel macro, la productividad empresarial. Factor, por otro lado, de sostenibilidad o incremento del empleo. Sin embargo surge el siguiente interrogante: ¿a qué precio?

Los dilemas que se suscitan atienden a la ajenidad, la diligencia y al rendimiento; a los potenciales riesgos de discriminación entre personas trabajadoras en relación a su consideración como un factor más de productividad; a la progresiva modernización de competencia y cualificaciones profesionales; y la proyección a subdisciplinas del Derecho del Trabajo (Derecho del Empleo, Derecho Sindical, Derecho de la Seguridad Social, significativamente) y sus instituciones jurídico-políticas básicas; al carácter global y qué Derecho Laboral aplicar en un potencial y expansivo mercado único digital; o la aplicación del propio Derecho del Trabajo a las plataformas digitales, indistintamente a que tengan reconocidas personas trabajadoras a su cargo o haya indicios claros de laboralidad en su prestación de servicios.

Valorando en conjunto estos planteamientos, en sus dimensiones negativas y positivas, posiblemente -por más que se quiera retener o haya una resistencia- se persiga, en última instancia, una huida del Derecho del Trabajo. O, cuanto menos, del Derecho clásico del Trabajo. Aparece una figura clave de marcado carácter civilista: el prosumidor. La persona productora (en esencia, también trabajadora) y consumidora.

¿Estamos ante un método organizacional necesitado de adaptación al Derecho del Trabajo? ¿Ante un Derecho regulador de la actividad profesional? O, ¿es la innovación tecnológica la que llama a la innovación jurídica?

Ya en 2015, el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, planteó una distinción entre Derecho *del* Trabajo y Derecho *a* Trabajo.

El Derecho del Trabajo es un reto de conjunto de organización de una sociedad eficiente y justa, valorando y entendiendo la centralidad del trabajo humano para ello. El Derecho del Trabajo tiene mucho que decir al respecto,

por su razón de ser y carácter social. Así lo viene demostrando a lo largo de la historia. Y lo seguirá haciendo, pese a la presión de la lógica económica.

En el Derecho al Trabajo *no debería considerarse como una mercancía en venta con arreglo a las leyes del mercado, pues ello crea el riesgo de que se trate a las personas como meros recursos económicos y se vulnere su derecho a vivir con dignidad*. Y, para ello, el derecho al trabajo es un derecho social fundamental.

Por tanto, cerrando y volviendo al punto de partida: ante estas nuevas realidades, ¿puede el Derecho Laboral, como disciplina, convertirse en garante efectivo de un trabajo decente en calidad de estándar mínimo a nivel global?

Seguidamente, desde las dos orillas del Océano Atlántico, se atiende tanto a la rehabilitación de la ajenidad en la laboralización, como el ir más allá de la calificación jurídica de las relaciones laborales en el marco del trabajo digital y de sus dialécticas actuales. Los Prof. Drs. Ángel Arias Domínguez (España) y Elmer Guillermo Arce Ortiz (Perú) afrontan todo un reto investigador en sus respectivos artículos.

Luis Ángel Triguero Martínez¹
(Coordinador del tema de debate del N° 6)

¹ Profesor Titular de Universidad, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Granada. ltriguero@ugr.es.