

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Pandemia Covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexo entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo

Rocío MOLDES FARELO*

RESUMEN: El presente trabajo trata de describir cómo los efectos inesperados de la pandemia de Covid-19 han dado lugar a un “círculo virtuoso de cambios” que están contribuyendo a acelerar la construcción del nuevo contrato social. En los §§ 1 y 2 se abordan las principales transformaciones acontecidas durante los últimos cuarenta años en el mundo del trabajo, cuyos efectos más destacados han sido la extensión de la precariedad laboral y el aumento de la incertidumbre vital. En el § 3 se describen las condiciones de precariedad presentes y la orientación de las medidas que articularán el nuevo contrato social de cara a la implantación de un “trabajo decente y sostenible”. Por último, en el § 4 se presenta la regulación del teletrabajo como una oportunidad para favorecer una transición digital inclusiva sobre la que sustentar el orden social de la Quinta Revolución Industrial. La conexión entre las diferentes secciones se apoya en la idea de que gran parte de los cambios sociales, económicos y políticos que se desarrollaron durante las revoluciones industriales pivotaron en torno al mundo del trabajo. El empleo es al mismo tiempo una construcción social y un fenómeno de mercado. Por ello, el peso de lo laboral a la hora de generar desigualdades tiene hoy tanta o más fuerza que en momentos anteriores. Viejas y nuevas desigualdades siguen haciendo del trabajo un terreno de tensiones sociales.

Palabras clave: Pandemia Covid-19, economía de plataformas, desigualdad, teletrabajo, nuevo contrato social.

SUMARIO: 1. La implantación del “trabajo flexible”: del empleo a la empleabilidad. 2. Trabajo digital y economía de plataformas: la empleabilidad a través de la conectividad. 3. La des-mercantilización de las relaciones laborales como base del nuevo contrato social. 3.1. La regulación del teletrabajo durante la crisis del Coronavirus: ¿un impulso a la transición digital? 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesora titular de Sociología, Universidad Europea de Madrid (España).

Covid-9 Pandemic and New Social Contract: Telework Regulation as Nexus between Digital Transition and Transformation of the Meaning of Work

ABSTRACT: This paper attempts to describe how the unexpected effects of the Covid-19 pandemic have led to a “virtuous circle of change” which is helping to accelerate the construction of the new social contract. In the §§ 1 and 2 the main transformations that have taken place in the world of work over the last forty years are discussed, the most notable effects of which have been the extension of labour precariousness and an increase in vital uncertainty. The § 3 describes the present conditions of precariousness and the orientation of the measures that will articulate the new social contract in order to implement “decent and sustainable work”. Lastly, in the § 4 the regulation of telework is presented as an opportunity to promote an inclusive digital transition which can sustain the social order of the Fifth Industrial Revolution. The connection between the different sections is based on the idea that much of the social, economic and political changes that took place during the industrial revolutions revolved around the world of work. Employment is both a social construct and a market phenomenon. For this reason, the weight of labour in generating inequalities today is as strong as, or stronger than, in the past. Old and new inequalities continue to make work a terrain of social tensions.

Key Words: Covid-19 pandemic, platform economy, inequality, telework, new social contract.

1. La implantación del “trabajo flexible”: del empleo a la empleabilidad

El «paradigma de la flexibilidad»¹ ha sido la expresión que durante la década de los años 80 del pasado siglo ha servido para designar las transformaciones en el contenido y el significado del trabajo, que iban a clausurar definitivamente el periodo de los “30 gloriosos”. Un periodo que, guiado por la “norma salarial” del empleo, se articuló en torno al maridaje entre libre mercado e intervencionismo del estado, dando lugar a un modelo de sociedad caracterizado por la expansión económica, la estabilidad política y la integración ideológica. El “gran pacto social por el empleo”, que significó la posibilidad de planificar las trayectorias vitales para una mayoría de población, sigue presentándose como una opción deseable en el contexto del capitalismo tecnológico, lo que resulta escasamente operativo teniendo en cuenta que el sustrato ideológico del actual modelo se nutre de un discurso que venera el cambio y la movilidad.

Las causas de la implantación del trabajo flexible², que implicará la transformación de los sistemas productivos derivada de cambios técnicos, organizativos e ideológicos de gran calado, suelen atribuirse a la caída generalizada de la tasa de rentabilidad que arranca en 1973 y se mantendrá hasta los años 80. El descenso de las tasas de ganancia pondrá en tela de juicio el modelo de acumulación del capital y el modelo de producción, mantenido durante el fordismo. Las manifestaciones de la crisis en las tasas de rentabilidad se sintetizan³, en cuatro grandes cuestiones.

La primera de ellas está ligada al agotamiento del sistema técnico, tanto la alta productividad basada en grandes fábricas con mano de obra abundante, como la demanda inicial basada en el consumo masivo de productos centrales, alcanzarán un punto de saturación. La segunda, se refiere al aumento de las contradicciones sociales del sistema “fordista”, ligadas a un doble descontento: el de los trabajadores por el carácter descualificado de las tareas y el de los empresarios por la capacidad negociadora de los sindicatos que se considera un freno a los beneficios empresariales. Como fondo de ambos descontentos, las dificultades de expansión de las empresas debido a su marcada dimensión nacional. En tercer lugar, el fin de la

¹ B. HARRISON, *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Paidós Ibérica, 1997.

² R. BOYER (dir.), *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

³ R. BOYER, *Las alternativas al fordismo. De los años 80 al siglo XXI*, en G. BENKO, R. LIPIETZ (dirs.), *Las regiones que ganan*, Alfons el Magnànim, 1994.

producción en masa de productos estandarizados que implicaba altos costes fijos, la insensibilidad a las variaciones de precios y la incapacidad para atender una demanda cambiante. Por último, la pérdida de cohesión de la economía internacional.

El régimen de acumulación posterior a la Segunda Guerra Mundial suponía la adopción de “políticas keynesianas” a escala nacional, mientras que el nuevo régimen emergente carece de reglas equivalentes en materia de coordinación de las políticas económicas. De forma que, el “nuevo modelo global” transformará progresivamente la sociedad salarial políticamente regulada, en una sociedad salarial políticamente desregulada.

Para responder a las rigideces técnico organizativas que aquejan al sistema se pondrán en marcha una serie de medidas “flexibilizadoras”, entre las que el uso de nuevas tecnologías para incrementar la productividad y satisfacer la demanda de un mercado cada vez más exigente y fluctuante que exige pasar de los productos estandarizados a las series cortas y diversificadas, se constituirá en el eje central de transformación en torno al que se justificará la imperiosa necesidad de cambio a todos los niveles.

La aplicación tecnológica será indisociable de un proceso de descentralización productiva y cambios en la división de trabajo entre empresas, argumentado sobre la necesidad de satisfacer un mercado mundial y responder a la competitividad global. Esta estrategia supone básicamente una reorganización del espacio industrial con vistas a conseguir una racionalización de la producción. Consiste en desconcentrar las instalaciones en unidades más pequeñas, externalizar parte del proceso productivo o subcontratar actividades con empresas del tejido productivo cercano. En definitiva, separar rigurosa y selectivamente las diferentes fases del proceso productivo por todo el planeta⁴. Esta práctica pondrá de manifiesto la profunda asimetría entre las diferentes áreas del mundo y popularizará la expresión “*dumping* social”, una forma de competencia desleal que se ha consolidado a lo largo del tiempo, convirtiéndose en consustancial al trabajo flexible.

El modelo del “*just in time*”, entendido como una configuración de empresas subsidiarias vinculadas por redes de información y ayuda mutua que hacen posible el ajuste a los tiempos de producción, ejemplificará la articulación práctica del trabajo flexible. La “fábrica difusa”, en la que la empresa matriz se desprende de las secciones menos rentables para contratarlas con pequeñas empresas subsidiarias a menor coste, las “redes de empresas”, donde una empresa mayor establece una red de contactos con empresas menores con entidad jurídica independiente especializadas en una parte del

⁴ M.J. PIORE, C.F. SABEL, *La segunda ruptura industrial*, Alianza, 1990.

ciclo de producción, con modos de trabajo flexible y plazos de entrega ajustados a la empresa matriz, o los “distritos industriales”, que designan un marco territorial concreto con un uso flexible de la tecnología, especialización sectorial y acceso “privilegiado” al mercado de trabajo local, fueron modalidades que se desarrollan desde la mitad de la década de los años ochenta del pasado siglo, para consolidar el paradigma de la flexibilidad.

La desregulación y la flexibilidad en el uso de la mano de obra será, posiblemente, la estrategia más usada para reducir costes y ajustar las plantillas a los requerimientos de la producción y a la implantación tecnológica en los procesos. La flexibilidad cumple así funciones económicas (adaptación de la empresa a una nueva situación de incertidumbre y fragmentación de la demanda), técnicas (aprovechamiento de automatización e informatización), sociales (gestión de recursos humanos que combinen individualización e integración), todas ellas profundamente interdependientes.

Guiado por el imperativo de la competitividad, el trabajo pasará a considerarse un coste variable, de forma que su gestión estará regida por la lógica de la producción desplazando las necesidades del empleado. La globalización económica significó que la evolución de las economías nacionales dependerá cada vez más de los mercados internacionales y menos de las políticas económicas de cada país. Si el capital puede desplazarse libremente de un país a otro, las limitaciones nacionales son difícilmente asumibles porque siempre habrá algún país que mejore la oferta, incrementando la rentabilidad.

Para retener o captar capital financiero, los estados deberán cumplir la principal exigencia de los mercados: mantener la estabilidad monetaria. Para ello pondrán en marcha medidas tales como: bajar las tasas de interés, reducir el déficit público o aplicar una imposición fiscal mínima al capital⁵. Estas medidas convierten en extremadamente difícil la tarea de los gobiernos de proporcionar seguridad y protección social.

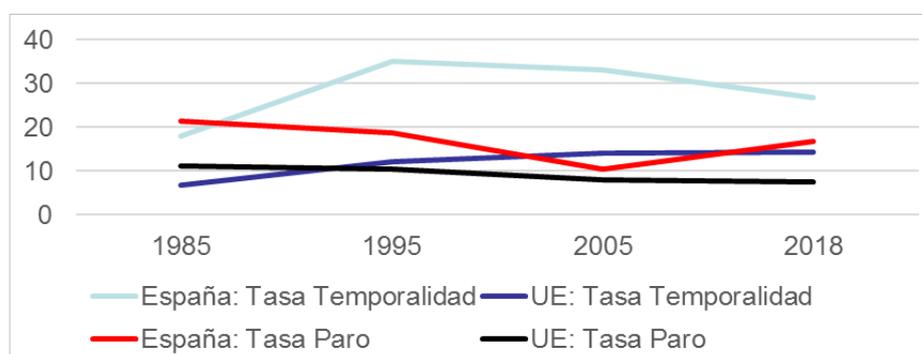
Sobre el argumento de la competencia y el cambio permanente se incorporan las modalidades laborales más flexibles. Así, proliferan empleos inestables: contratos temporales, a tiempo parcial (el contrato indefinido pasará a convertirse en una “especie en riesgo de extinción”), agudizando las condiciones de inseguridad e incertidumbre y extendiendo la precariedad laboral.

Las causas del mayor impacto del trabajo flexible en el sistema productivo

⁵ C. PRIETO, *Crisis del empleo: ¿crisis del orden social?*, en F. MIGUÉLEZ, C. PRIETO (dirs.), *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, 1999.

español⁶, deben buscarse en la acelerada transición de un modelo industrial, consolidado en los países prósperos del entorno pero incipiente en España, a un modelo posindustrial. En España, Los contratos eventuales comienzan a aplicarse en el año 1984, en el marco de la primera reforma del Estatuto de los trabajadores, con el objetivo de hacer frente a la crisis del petróleo. La reconversión del sector industrial, la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo y el aumento exponencial en el número de titulados universitarios, son las causas combinadas de que, desde la década de los años 80, el mercado de trabajo español experimentase una presión muy superior a los países del entorno europeo, cuya consecuencia ha sido el “paro estructural”: desde 1980 la tasa de paro se fija en una media del 17%. Inicialmente, la temporalidad sirvió para crear empleo, pero a la larga ha servido para reforzar las diferencias entre trabajadores fijos y temporales. Al tratarse de un empleo poco productivo (hostelería, construcción), cuando llegan las crisis no hay muchos incentivos para conservar la mano de obra. El uso sistemático de la flexibilidad externa (recurrir siempre al despido sin considerar opciones como la contención de salarios y dividendos etc.), como vía de ajuste para hacer frente a los vaivenes del mercado ha conducido a la “sobre-reacción” a la crisis: destrucción masiva de empleos en los periodos de recesión y creación rápida en los de expansión, alternativamente.

Gráfico 1 – Tasas de temporalidad y paro, comparación España-UE (%)



Fuente: elaboración propia sobre datos Ine, Eurostat, varios años

En el gráfico se observan de forma elocuente las tendencias que han caracterizado el mercado laboral español en los últimos 35 años: altas tasas

⁶ A. MARTÍN ARTILES, *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, Consejo Económico y Social, 1995.

de temporalidad y desempleo, y un descenso acusado del número de parados en el año 2005, coincidente con la “expansión” que se produce entre las crisis de los años 1992 y 2008, respectivamente.

La implantación del “trabajo flexible” no se produce en un vacío ideológico. Será la “revolución neoliberal” la encargada de alimentar el modelo de la flexibilidad. La consigna consiste en asociar estado y crisis. El mantenimiento del estado de bienestar desincentiva y niega el esfuerzo y la competitividad personal al imponer forzosamente el igualitarismo. Progresivamente, el impulso del estado con diferentes ritmos en cada país, pierde fuerza. El objetivo será recortar sus funciones para que sean asumidas por el mercado y la iniciativa privada, expertos “históricos” en crear riqueza. Así en la mayoría de los países occidentales se iniciará una reducción en el gasto social destinado a educación y sanidad⁷, de manera que los programas sociales adoptarán poco a poco, un carácter asistencial destinado a colectivos muy desfavorecidos, lo que significa despojar el gasto social de su carácter universal. La consecuencia de esta dinámica a lo largo de las últimas décadas ha sido, tal y como demuestran estudios recientes⁸, que las desigualdades sociales más estructurales no se remedian, sino que se perpetúan.

La pérdida de importancia de las instituciones, no tiene que ver con su cesión voluntaria sino con la desigual movilidad internacional entre capital financiero y la mercancía trabajo impuesta por el modelo neoliberal. Esta cuestión ha ido progresivamente polarizando las posiciones entre neoliberales (mercado es regulador único), conservadores (movimientos políticos nacionalistas) y críticos (necesidad de regular la economía mundializada), teniendo como consecuencia más visible el crecimiento de los movimientos populistas y totalitarios.

El proceso de consolidación del trabajo flexible significará el inicio de la individualización de las relaciones laborales, desplazando la norma salarial del empleo fordista para instaurar el modelo de la empleabilidad, caracterizado por la necesidad de adaptarse a los constantes cambios⁹ y la instalación en el escenario laboral de la «sucesión de proyectos»¹⁰, en sustitución de la trayectoria laboral estable, en cuyo núcleo se albergaba la promesa de la movilidad social, verdadero motor del pacto keynesiano por

⁷ S. LAGO PEÑAS, J. MARTÍNEZ-VÁZQUEZ, *El gasto público en España en perspectiva comparada: ¿gastamos lo suficiente? ¿Gastamos bien?*, en *Papeles de Economía Española*, 2016, n. 147.

⁸ Cfr. OECD, *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, 2018; OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2020*, 2020.

⁹ L. BOLTANSKI, È. CHIAPELLO, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, 2002.

¹⁰ R. SENNETT, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, 2006.

el empleo.

2. Trabajo digital y economía de plataformas: la empleabilidad a través de la conectividad

La pandemia ha incrementado, por razones obvias, el uso de los servicios online. Según los resultados de la última encuesta publicada por Mckinsey¹¹, entre el 35% y el 55% de los consumidores en Europa tienen la intención de seguir utilizando las compras online en el futuro. Por el lado de la demanda, los clientes no abandonarán la comodidad de las entregas a domicilio ni los servicios que están a solo un toque de la pantalla del teléfono inteligente. Por el lado de la oferta, los trabajadores en un marco de desempleo creciente, aceptan que la única condición del trabajo sea tenerlo en condiciones de intermitencia y con salarios insuficientes.

A pesar de que las exigencias ligadas a la robotización y las plataformas digitales, han sido una prioridad institucional a nivel europeo, en España la economía digital se ha venido considerando, hasta la llegada de la pandemia, como un apéndice de la economía real, lo que se ha traducido en una desregulación de “lo digital” que ha dificultado su integración en el sistema productivo.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico¹², España es uno de los países donde los puestos de trabajo registra un «alto riesgo de automatización», cifrado en un 21%. De este modo, España se sitúa por encima de la media de los países de la OECD, cuyo riesgo se fija en el 14%.

En su informe sobre el futuro de los empleos¹³, el World Economic Forum indicaba que las máquinas desplazarán 85 millones de empleos en todo el mundo y se prevé que para el año 2025 el reparto del trabajo se realizará prácticamente al 50% entre robots y humanos.

¹¹ T. CHARM ET AL., *Consumer sentiment and behavior continue to reflect the uncertainty of the COVID-19 crisis*, en www.mckinsey.com, 26 octubre 2020.

¹² OECD, *Putting faces to the jobs at risk of automation*, OECD Policy Brief on the Future of Work, 2018.

¹³ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2020*, 2020.

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de automatización, años 2020-2025 (%)

Fuente: elaboración propia sobre datos WORLD ECONOMIC FORUM, [The Future of Jobs Report 2020](#), 2020

Estas previsiones no implican, como se ha demostrado a lo largo de la historia¹⁴ que haya menos trabajo en el futuro. De hecho, al tiempo que las máquinas asumen el trabajo humano, aumenta la producción y se generan otros empleos. El World Economic Forum, en este mismo informe, pronostica que en el año 2022 se habrán creado 50 millones de empleos más de los que se habrán destruido, ligados a la inteligencia artificial, la creación de contenidos y al sector de los cuidados.

Si bien los estudios indican que no habrá problemas con el volumen de empleo derivados de la transformación digital de la economía, no se puede negar que habrá trabajadores que no tengan la posibilidad de adaptarse como consecuencia de las disrupciones tecnológicas. Los nuevos empleos no siempre serán ocupados por los trabajadores que pierdan los suyos, ni concentrados en las mismas regiones en las que estaban las actividades desaparecidas o transformadas. Este hecho dará lugar a grandes cambios en la distribución de la población y de su bienestar que requerirán procesos de reindustrialización y relocalización, para compensar los efectos de la pandemia (rupturas de las cadenas de producción), e impulsar los nuevos sectores productivos.

En este sentido, el estudio OECD de 2016¹⁵ demuestra que la digitalización está reduciendo la demanda de tareas rutinarias y manuales que pueden ser automatizadas, mientras que aumenta la demanda de tareas de alta cualificación, que aumentan su productividad, y de trabajos de baja

¹⁴ M.A. HIDALGO, *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*, Deusto, 2018.

¹⁵ OECD, *Automation and Independent Work in a Digital Economy*, OECD Policy Brief on The Future of Work, 2016.

cualificación, que no pueden ser automatizados ni obtienen grandes beneficios. Es decir, la digitalización está conduciendo hacia una polarización derivada de la desigual implantación de la tecnología, que convierte en muy relevante el debate sobre la regulación del “aprendizaje continuo”, la implantación de sistemas de Formación Profesional y la adquisición de competencias.

La economía de plataformas, se plantea en sus orígenes como una forma de “economía colaborativa”, cargada de connotaciones positivas en torno a la idea de compartir y reducir el consumo para cuidar del medioambiente. Fairmondo, una plataforma que pone en contacto a personas que ofrecen productos éticos con personas que los buscan y se ha convertido en una comunidad de más de veinte mil usuarios y dos millones de productos, representa este “cooperativismo de plataforma”.

En los primeros años del siglo XXI y especialmente tras la crisis de 2008, aparecerán otras modalidades de carácter más “extractivo”¹⁶, representadas por Uber, Amazon Mechanical Turk o Upwork, cuyo perfil es el de empresas privadas que maximiza el beneficio y consolidan el “capitalismo de plataformas”.

La expresión “capitalismo de plataformas”¹⁷, enmarcado en la existencia de un mercado único digital, hace referencia a una forma específica de organizar el trabajo en torno a las plataformas online que dará lugar a un modalidad muy extendida del trabajo digital y que se ha venido designando en la literatura especializada con conceptos tales como “*digital labor*”¹⁸, “*digital work*”¹⁹ o “*crowdwork*” heredado del *crowdsourcing*²⁰.

El modelo de organización del trabajo en estas plataformas digitales consiste en que una empresa crea una plataforma que funciona como un mercado virtual, dónde las personas que buscan empleo (muy numerosas) se ofrecen para realizar las tareas (generalmente “micro tareas”) que solicitan las empresas clientes. Por tanto, las plataformas funcionan como intermediarias entre trabajadores independientes y empresas clientes.

Las empresas-plataforma son el resultado de la exitosa evolución del modelo de empresa flexible basado, como ya hemos mencionado, en

¹⁶ M. FUSTER MORELL, *¿La participación como ecosistema? Comunidades de creación online para la construcción de bienes públicos digitales*, en Á. CALLE COLLADO (ed.), *Democracia radical. Entre vínculos y utopías*, Icaria, 2011.

¹⁷ N. SRNICEK, *Capitalismo de plataformas*, Cajanegra, 2018.

¹⁸ T. SCHOLZ (ed.), *Digital Labor. The Internet as Playground and Factory*, Routledge, 2013.

¹⁹ C. FUCHS, S. SEVIGNANI, *What Is Digital Labour? What Is Digital Work? What's their Difference? And Why Do These Questions Matter for Understanding Social Media?*, en *Triple C*, 2013, vol. 11, n. 2.

²⁰ J. HOWE, *The Rise of Crowdsourcing*, en *Wired*, 2006, n. 14.

dinámicas de externalización, concentración en el núcleo del negocio y uso flexible de la mano de obra. En definitiva, «entidades ligeras y flexibles, que inician con pocos activos, a veces con pocos beneficios, pero que prometen alta rentabilidad sin comprometerse en contratos que las lastren»²¹. Se trata de una nueva identidad empresarial que, mediante los procesos de externalización y eliminación de los conflictos ligados al régimen salarial, consigue transformar el trabajo en una relación de mercado, sin rastro de relación laboral. El objetivo es que el trabajo salga progresivamente de la empresa²² y se convierta en una mercancía, servicio a la que se accede a golpe de click.

Uno de los primeros estudios sobre el funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo, en el que se abordan las condiciones (tarifas, disponibilidad e intensidad de trabajo, cobertura de la protección social, equilibrio entre trabajo y vida personal) así como los perfiles de los trabajadores es el informe titulado *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*²³. El trabajo concluye que la mayoría de las plataformas estudiadas consideran independientes a sus trabajadores, por lo que aparecen sistemáticamente privados de las protecciones dispuestas en las legislaciones laborales y en materia de seguridad social. Las condiciones de trabajo en las plataformas están dispuestas en sus “términos de servicio”, que los trabajadores deben aceptar para empezar a realizar tareas. En estos documentos se dispone cómo y cuándo serán remunerados los trabajadores, cómo serán evaluados y de qué recursos disponen en caso de problemas. El informe presenta dieciocho propuestas para lograr el trabajo decente en las plataformas digitales, lo que pone de manifiesto la necesidad de regular estas modalidades de trabajo basadas exclusivamente en una relación de mercado.

Las tecnologías transforman la organización de la empresa de tal forma que los empleados se perciben como menos necesarios, en el marco de una “economía de demanda” en la que los usuarios y los proveedores de servicios, se conectan directamente. La mayoría de estas empresas ofertan

²¹ SANTOS A., MUÑOZ D., *Plataformas y trabajo digital. Debates recientes desde la sociología del trabajo*, en R. OBIOL, J. RIUS (coords.), *Sociedades en la encrucijada. Nuevas miradas desde la sociología valenciana*, Institució Alfons el Magnànim, 2019.

²² A. ACQUIER, [Retour vers le futur? Le capitalisme de plate-forme ou le retour du «domestic system»](#), en *Le Libellio d'ÆGIS*, 2017, vol. 13, n. 1.

²³ J. BERG ET AL., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, 2019. Basado en una encuesta realizada por la OIT a 3.500 trabajadores que residen en 75 países de todo el mundo, cuyos resultados fueron complementados con otros estudios cualitativos, el informe proporciona uno de los primeros estudios comparativos sobre las condiciones de trabajo en cinco de las principales plataformas de micro-tareas que operan a nivel mundial.

sus servicios recurriendo a una modalidad de trabajador que ellos consideran “independiente”²⁴, sometido a las más variadas formas de precariedad, en ausencia de una reglamentación adecuada a estas nuevas formas de relación (o mejor, ausencia de relación) laboral. En la mayoría de países occidentales, las plataformas digitales han tenido litigios en los tribunales y sentencias²⁵ en diferentes sentidos.

El debate sobre los diferentes derechos entre trabajadores autónomos y asalariados, es solo la punta del iceberg de una profunda transformación socio productiva que pone de manifiesto la nula efectividad de las fórmulas tradicionales de organización y reivindicación ante las nuevas condiciones laborales. Los trabajadores “independientes” no comparten espacio físico ni identidad colectiva, pero si a pesar de ello tuviesen la “tentación” de reivindicar una mejora en sus condiciones laborales mediante paros y movilizaciones saben que pueden ser sustituidos por una aplicación o que la actividad que realizan puede ser subcontratada de forma inmediata. En definitiva, serán desactivados. Estos mecanismos dejan sin efecto el derecho a la huelga lo que desemboca una vez más en la necesidad de regular nuevas protecciones para los nuevos trabajadores. En este sentido, algunos estudios recientes²⁶, sobre el papel de los sindicatos entre los colectivos precarizados de la digitalización, apunta la necesidad de modificar aspectos como la supremacía sindical masculina, la escasa preocupación por los colectivos con menor poder negociador, el mantenimiento de discriminaciones de tipo salarial vinculadas a cuestiones de género y los aspectos relativos a la comunicación y al reconocimiento.

Frente a la indiscutible necesidad de un marco laboral específico para las plataformas digitales, es obligado señalar que cara al futuro, estas empresas se presentan como la mayor reserva de empleos en un mundo donde casi todo lo demás (trabajo de fábrica, trabajo de oficina, trabajo de información) pronto podría automatizarse. La Comisión Europea prevé que la economía digital alcance en 2025 un volumen de negocio de 60.000

²⁴ A. TODOLÍ-SIGNES, *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, en *Transfer*, 2017, vol. 23, n. 2.

²⁵ El Tribunal Supremo declaró (septiembre 2020, siguiendo el criterio mantenido por otros Juzgados y Tribunales españoles en instancias inferiores) que la relación que une a los repartidores con las plataformas digitales es de carácter laboral (la empresa fija las condiciones esenciales para la prestación del servicio, además de ser la titular de los activos esenciales para la realización de la actividad) y, por tanto, estos trabajadores son asalariados de la empresa, que deberán ser dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y no, como se venía haciendo hasta ahora, en el Régimen de Trabajadores Autónomos.

²⁶ D. MORAL-MARTÍN, *¿Por qué se han organizado las camareras de piso? Algunas claves e interpretaciones desde la revitalización sindical*, en *Revista Española de Sociología*, 2020, n. 3, supl. 1, pp. 97-115.

millones de euros. En condiciones reguladas, permitirá aumentar la empleabilidad entre colectivos especialmente castigados, como el caso de los jóvenes.

Partiendo del reconocimiento de que el sector primario y otras actividades presenciales siguen siendo vitales, el entorno virtual ya es un espacio social alternativo para la generación y distribución de riqueza.

Si bien no parece posible, ni deseable, frenar las oportunidades derivadas de las transformaciones tecnológicas y económicas de este modelo económico, si parece inaplazable la necesidad de definir nuevos marcos de regulación ante la constatación del aumento de la desigualdad social y los colectivos vulnerables. Es un hecho que las instituciones del siglo XX no pueden responder a los retos del siglo XXI. Las actuales formas de organización social y política son anteriores a los cambios tecnológicos y, por lo tanto, no sirven para responder a las exigencias del modelo productivo que requiere la llamada transformación digital.

La regulación de un mínimo común de derechos para todos los trabajadores, independiente de su régimen de dependencia, deberá formar parte del nuevo “contrato social”, que aúne el desarrollo de las empresas-plataforma con la limitación de la precariedad laboral y la vulnerabilidad social, en contextos inciertos y cambiantes como el actual.

3. La des-mercantilización de las relaciones laborales como base del nuevo contrato social

Si la globalización económica de los años ochenta y noventa instauró la disociación entre crecimiento económico e integración social, el avance de la economía digital se ha producido sobre la premisa de que el desarrollo de la innovación es incompatible con la protección social y los derechos laborales.

En noviembre de 2020, la Comisión Europea pronosticó para la economía española una “desaceleración sin precedentes” como consecuencia de la segunda ola de la pandemia de Covid-19. Según las previsiones, cara al año 2021 el PIB caerá al 12,4%, el paro subirá hasta el 17,9% y la deuda crecerá hasta el 122% del PIB. La pandemia impactará con más virulencia entre los más vulnerables. El resultado, según la European Anti Poverty Network²⁷, es que a finales del año 2020 un 26% de la población, más de 12 millones de residentes, se encontrarán en situación de pobreza relativa. Esta

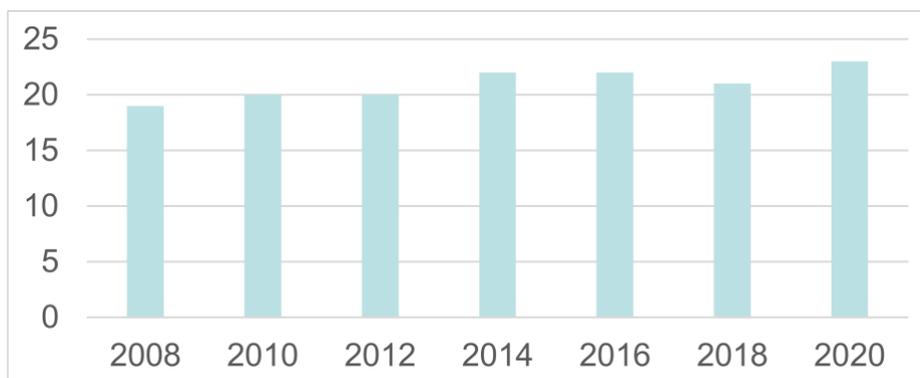
²⁷ EAPN, *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2019. 10º Informe 2020*, 2020.

evolución significa que, después de la crisis sanitaria, el número de personas en dicha situación ha aumentado en más de un millón.

En España, tras la crisis financiera el riesgo de pobreza y exclusión social aumentó del 23,8% en el año 2008, al 29,2% en el año 2014. Hasta el año 2017 las tendencias alcistas consecuencia de la mencionada crisis, no comenzarán a reducirse. En el año 2019 el indicador se cifraba en 25,3%, lo que significa una reducción de casi 4 puntos porcentuales en el periodo, 2014/2019. A pesar del descenso, España supera en 4,2 puntos porcentuales la media de la Unión Europea, que para el año 2019 se situó en 21,1%.

Como se muestra en el siguiente gráfico, la crisis sanitaria contribuirá a ensanchar la, de por sí elevada, desigualdad en España.

Gráfico 3 – Evolución de la población en situación de pobreza relativa, años 2008-2020 (%)



Fuente: elaboración propia sobre datos OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2020](#), 2020; EAPN, [El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2019. 10º Informe 2020](#), 2020

A nivel mundial, 700 millones de personas viven en situación de pobreza extrema o moderada²⁸, a pesar de tener un empleo.

Es incuestionable que los procesos de crisis siempre han traído transformaciones profundas en varias dimensiones del mundo de trabajo, sobre todo si se han dado en mitad de una disrupción tecnológica como ocurre en la actualidad.

El hecho de que el trabajo digital haya generado una considerable extensión de la precariedad laboral incorporando la novedad, de trabajar y al mismo tiempo ser pobre, ha conducido a que desde antes de la pandemia se haya

²⁸ OIT, *op. cit.*

incidido desde diferentes ámbitos a nivel internacional, en la necesidad de formalizar un nuevo contrato social para el siglo XXI.

Tras el estallido de la pandemia y la previsión de sus consecuencias, parece inaplazable la articulación de mecanismos que exploren las posibilidades de disociar el trabajo y la supervivencia. Es necesario desligar la protección social del empleo ante riesgos como la enfermedad, la dependencia o el desempleo que deben estar cubiertos por el hecho de ser ciudadano.

Al igual que hiciera la publicación, en 1942, del Informe Beveridge para la creación del estado de bienestar de la posguerra, se requiere de un patrón de diseño que funcione como un código que puede guiar la construcción colectiva del nuevo modelo. Si la Segunda Guerra mundial nos legó el Estado de Bienestar, la pandemia deberá construir algún tipo de renta básica.

Enmarcado en esta lógica, la concesión de un ingreso mínimo destinado a los que menos tienen, podría considerarse un primer paso en la construcción del nuevo contrato social que si bien no combatiría la precariedad, contribuiría a mitigar la escasez y a sentar sus bases²⁹.

Los expertos señalan como principales obstáculos del ingreso mínimo, los requisitos administrativos para la elección de los beneficiarios y el hecho de que pueda desincentivar en la búsqueda de empleo. Frente estos inconvenientes, hay que subrayar la ventaja de un coste fiscal contenido y su naturaleza progresiva. Por lo que respecta a su financiación, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo propone reutilizar, mediante suspensiones temporales, el presupuesto destinado al pago de la deuda externa.

Otra medida que pone de manifiesto la vocación de justicia fiscal que debe impulsar el contrato es la propuesta de la OECD³⁰, relativa a la introducción de un impuesto digital global que obligue a las grandes tecnológicas a tributar en los lugares donde obtienen sus beneficios.

La disrupción tecnológica en el marco de la cuarta revolución industrial combinada con el inicio de la recesión relacionada con la pandemia de 2020, han puesto plenamente de manifiesto las insuficiencias de nuestros contratos sociales. La falta de trabajo decente asociada al aumento del desempleo y a la persistencia de las desigualdades, dan lugar a sociedades

²⁹ En el contexto de la crisis sanitaria se promulgó el RD-L 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital en España. Aunque en el desarrollo de sus capítulos se muestra más como una medida de urgencia que una normativa de vocación universal, incide en la necesidad de regular mecanismos que exploren las posibilidades de disociar el trabajo y la supervivencia.

³⁰ OCDE, *Proyecto OCDE/G20 de Erosión de la Base Imponible y Traslado de Beneficios. Cómo abordar los desafíos fiscales de la Economía Digital*, 2014.

cada vez más polarizadas y crispadas, en ausencia de una norma compartida que regule la convivencia.

La regulación y el control político de las condiciones de trabajo a finales del siglo XIX, supusieron la conversión del trabajo en empleo³¹. La lógica que guió esta reforma fue, la de convertir el poder en orden, el orden en seguridad y la seguridad en legitimidad. La seguridad es esencial para la supervivencia de los sistemas democráticos. Las lecciones de la historia parecen contundente al respecto: proporcionar seguridad económica a muchos, genera prosperidad para todos³².

En este sentido, los primeros veinte años del siglo XXI han estado marcados por acontecimientos que han impactado en la credibilidad de la democracia. Los atentados del once de septiembre de 2001 volvieron de plena actualidad el debate entre seguridad y libertad. Con la crisis financiera de 2008 estalló la defensa del proteccionismo y el estigma del diferente y en el año 2020 la crisis del Coronavirus, de no poner en marcha los mecanismos de regulación necesarios, puede utilizarse para consolidar un capitalismo de la vigilancia³³, sobre los argumentos de controlar el contagio³⁴ y recuperar la salud. En este sentido es fundamental que se establezcan políticas públicas que aumenten la alfabetización digital de la población y que se apruebe una regulación que desarrolle una inteligencia artificial bajo control humano. Los trabajadores deben de estar informados y tener capacidad de consentir sobre el uso de sus datos.

Así, la debilidad de las democracias constituye un excelente caldo de cultivo para la expansión de diferentes formas de autoritarismo político cuyas únicas propuestas de solución pasan por la estigmatización de grupos vulnerables. Estos populismos que, aunque a medio plazo funcionen como un revulsivo necesario para la aparición de nuevas ofertas políticas más inclusivas, suponen un riesgo extremo para la convivencia democrática en situaciones de crisis, al reavivar el sentimiento de injusticia social y descomposición de las instituciones.

Al mismo tiempo, el papel de las redes sociales basado en vender productos y extraer datos no contribuye a mejorar la frágil salud de los sistemas

³¹ C. PRIETO, *op. cit.*

³² N. COLIN, *Hedge. A Greater Safety Net for the Entrepreneurial Age*, CreateSpace Independent Publishing Platform, 2018.

³³ S. ZUBOFF, *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*, Paidós, 2020.

³⁴ Con el fin de mantener la distancia social durante la pandemia, los trabajadores del puerto de Amberes estarán obligados a llevar una especie de relojes que monitorizarán su actividad laboral a lo largo de la jornada. Rombit, la empresa desarrolladora del producto, dice tener peticiones de casi 500 empresas de 99 países.

democráticos. En ausencia de una regulación que controle su funcionamiento, las redes sociales posibilitan la explotación económica de nuestros datos y permiten que las campañas de desinformación³⁵ circulen impunemente. Al confundir premeditadamente libertad de expresión con libertad de información, se siembra entre la ciudadanía la percepción de que en la era de la posverdad, “todo vale”, que en democracia resulta un mantra muy efectivo para reforzar el escepticismo y deslegitimar a las instituciones, extendiendo la sensación de que no hay sociedad³⁶.

La clave de la polarización que atraviesan las sociedades contemporáneas (ejemplificada a la perfección por la sociedad americana durante la legislatura y derrota del presidente Trump), tiene que ver con la falta de una realidad compartida. Las plataformas digitales ofrecen una visión del mundo³⁷, diseñada algorítmicamente, con el objetivo de que sea diferente para cada grupo social. Así, se ha vuelto mucho más fácil movilizar a la gente contra algo, que forjar un consenso en torno a una alternativa. Esta es la gran trampa de las redes sociales³⁸, al tiempo que proporcionan servicios rápidos y útiles, conducen a que los individuos se atrincheren en sus ideologías, evitando las controversias y empujando sus horizontes. Parece necesario fundar una ciudadanía digital que trascienda nuestro papel de consumidores de contenidos y usuarios de aplicaciones y que refuerce la “ciberdemocracia”³⁹.

Por tanto, el núcleo del debate sobre el contenido del nuevo contrato social, no deberá girar en torno al fin del trabajo y los riesgos de la automatización sino, sobre todo, a cómo evitar la deslegitimación del trabajo en la economía digital. Cuando el trabajo es precario para amplios segmentos de población la cohesión social tiende a desaparecer al tiempo que aumenta la conflictividad. La relación directamente proporcional entre precariedad laboral y precariedad vital, responde al hecho de que «La sociedad salarial

³⁵ La capacidad de estas campañas para afectar a la seguridad ciudadana o a la estabilidad de las instituciones queda reflejada en la aprobación, por el Gobierno Español, de la Orden PCM/1030/2020 (tomando como punto de partida el Plan de Acción contra la Desinformación. Comisión Europea, 2018), por la que se publica el Procedimiento de Actuación contra la Desinformación, al considerar «necesaria una actuación más coordinada y acorde a nuestros valores democráticos que haga frente a los riesgos para las sociedades abiertas».

³⁶ C. GUILLUY, *No society. El fin de la clase media occidental*, Taurus, 2019.

³⁷ M. PEIRANO, *El enemigo conoce el sistema. Manipulación de ideas, personas e influencias después de la economía de la atención*, Debate, 2019.

³⁸ Vid. R. DE QUEROL, *Zygmunt Bauman: “Las redes sociales son una trampa”*, en elpais.com, 9 enero 2016.

³⁹ J.M. LASSALLE, *Ciberleviatán. El colapso de la democracia liberal frente al poder digital*, Arpa, 2019.

no es únicamente un modo de retribución del trabajo sino la condición a partir de la cual los individuos se distribuyen en el espacio social»⁴⁰.

De alguna manera la precariedad no es solo el resultado de las condiciones del mercado de trabajo, sino también de los discursos que la naturalizan haciendo responsables de ella a quienes la padecen. El «empresario de sí mismo»⁴¹, prosigue su desarrollo y alcanza su máxima expresión al arraigar en nuestra subjetividad. En definitiva, una percepción que acaba siendo «coercitiva y finalmente autoimpuesta»⁴², para reforzar el proceso de individualización de las relaciones laborales, en las que una «fuerza laboral desprovista de estabilidad y a la vez estresada»⁴³ renuncia a formas de reivindicación y se somete a la desregulación del trabajo digital.

Al igual que el trabajo flexible necesitó el discurso neoliberal argumentando que el estado de bienestar frenaba la iniciativa individual y creaba “parásitos” (trabajos recientes⁴⁴ demuestran que el estado se comporta como una organización más emprendedora que el mercado, asumiendo inversiones de mayor riesgo), el trabajo digital se ha apoyado sobre unas «gramáticas globales del emprendimiento»⁴⁵, que han resultado ser muy efectivas.

Durante las últimas décadas, la consideración del emprendimiento como una actividad estratégica cara a paliar los problemas de desempleo – especialmente entre los jóvenes – y atraer talento e inversión, ha conducido a la puesta en marcha de numerosas iniciativas y a la aparición de una legislación específica⁴⁶. En el caso español algunos estudios⁴⁷ muestran como las iniciativas alentadas por el dinamismo institucional en los años posteriores a la crisis de 2008, responden más a un emprendimiento “por necesidad” (y por tanto a un proceso de precarización permanente) que “por oportunidad” (entendido como oferta de recursos). En esta misma línea de actuación, las empresas plataforma prometen a los freelancers del

⁴⁰ R. CASTEL, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Paidós, 1997.

⁴¹ M. FOUCAULT, *Nacimiento de la biopolítica. Curso del Collège de France (1978-1979)*, Fondo de Cultura Económica, 2007.

⁴² D. MUÑOZ-RODRÍGUEZ, A. SANTOS ORTEGA, *Precariedad en la era del trabajo digital*, en *Recerca – Revista de Pensament i Anàlisi*, 2019, n. 24.

⁴³ D. GRAEBER, *Trabajos de mierda. Una teoría*, Ariel, 2018.

⁴⁴ M. MAZZUCATO, *El Estado emprendedor. Mitos del sector público frente al privado*, RBA, 2019.

⁴⁵ D. CARBAJO, P. KELLY, *Young People, Precarity and Global Grammars of Enterprise: Some Preliminary Provocations*, en *Recerca – Revista de Pensament i Anàlisi*, 2019, n. 24.

⁴⁶ En el marco de la Unión Europea el Entrepreneurship 2020 Action Plan (EAP), *Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe*, y en España la Ley 14/2013.

⁴⁷ F. GÓMEZ SOTA, R. MOLDES FARELO, *De la flexibilidad laboral a la identidad móvil: El modelo “Startups” en el marco del emprendimiento español*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 131.

trabajo digital, el poder ser sus propios jefes, un trabajo creativo, la posibilidad de mejorar ingresos etc. obviando que también deberán soportar efectos precarizadores tales como: asumir el coste de sus seguros, vacaciones, medios de trabajo, ingresos intermitentes, realización de trabajos “para comer” escasamente gratificantes y sobre todo, hacer frente a las exigencias constantes de formación continua y autopromoción que, con suerte, les permitirá responder a la competitividad extrema de un mercado saturado.

La pandemia ha acelerado el “círculo virtuoso del cambio” en torno a aspectos tales como un consumo menor y más responsable o el mantenimiento del gasto tras la crisis sanitaria. El propósito de la economía de los sistemas 5.0 es avanzar en la «riqueza de la vida»⁴⁸, que deberá tener como prioridad la salvaguarda de la salud física y mental y el reforzamiento de las relaciones con la comunidad, porque esta revolución tecnológica hace posible el intercambio, la distribución y las redes. El diseño del orden social de la quinta revolución industrial, deberá estar guiado por recuperar una nueva relación entre el desarrollo humano y los sistemas económicos y ecológicos en sentido amplio.

Las transiciones entre sectores o profesiones derivados de la transformación digital acelerados por la pandemia, necesitarán de políticas públicas que garanticen el derecho de los trabajadores a la formación a lo largo de la vida que permitan su constante adaptación, así como la existencia de subsidios o transferencias que les permitan sobrellevar estas transiciones. El contrato social sobre el que edificar una economía digital inclusiva debería centrarse en nuevas medidas para ayudar a las personas a gestionar el riesgo, afrontar los cambios a lo largo de la vida y adquirir capital humano como cobertura frente a un mundo laboral más fluido⁴⁹, a partir de dos premisas: el papel de la tecnología es permitir el progreso humano y el propósito de la política construir comunidades cohesionadas.

3.1. La regulación del teletrabajo durante la crisis del Coronavirus: ¿un impulso a la transición digital?

La extensión del teletrabajo ha sido el efecto laboral más visible del confinamiento. Numerosas empresas cuyos sectores lo permitían, han hecho en pocas semanas, la transición al teletrabajo. La implantación de

⁴⁸ H. COTTAM , *Welfare 5.0: Why we need a social revolution and how to make it happen*, UCL Institute for Innovation and Public Purpose Policy Report, 2020, n. 10.

⁴⁹ N. COLIN, *op. cit.*

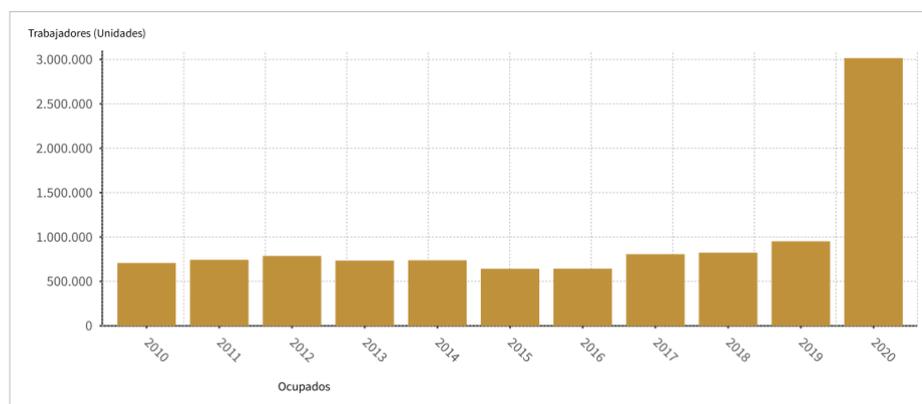
esta modalidad responde a un esfuerzo por mantener la seguridad de los empleados, al tiempo que garantizan la prestación continua de servicios fundamentales. En definitiva, la precipitación del teletrabajo se debe a que permite mantener la operativa de una empresa y continuar con su inercia durante la pandemia.

El RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19, establece en su capítulo 5, el carácter preferente del trabajo a distancia, siempre que sea técnicamente posible. Esta medida se presenta como excepcional y de vigencia limitada.

Los datos parecen indicar que la «medida excepcional y de vigencia limitada» podría haber llegado para quedarse.

Respecto al año 2019, el número de personas que teletrabajan de manera habitual en España, se ha multiplicado por 3,2 para el año 2020, pasando de 915.800 a 3,01 millones de personas. Los datos muestran de forma elocuente el gran aumento de los teletrabajadores habituales.

Gráfico 4 – Evolución del número de ocupados que teletrabajan habitualmente



Fuente: EPDATA, [La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos](http://www.epdata.es), en www.epdata.es, 25 septiembre 2020

Antes del estallido de la crisis del Coronavirus, el número de empresas que ofrecían el teletrabajo a sus empleados era del 5%, desde el mes de mayo del año 2020 lo ofertan un 34% de las compañías. Este “salto” en la implantación del teletrabajo condujo a que el 13 de octubre de 2020, entrase en vigor el RD-L 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁵⁰.

⁵⁰ El texto diferencia entre trabajo presencial, a distancia y teletrabajo. Este se define como una modalidad del trabajo a distancia «que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o

Dada la implantación masiva que el teletrabajo ha tenido durante la pandemia el objetivo será fijar la cantidad mínima de teletrabajo para acceder a esta modalidad, evitar los riesgos laborales del tecnoestrés y controlar la propensión de las empresas, en un esfuerzo por reducir los costos laborales durante la pandemia, a contratar tele-trabajadores como contratistas independientes, en lugar de empleados regulares.

Los antecedentes de la actual ley, están en el primer Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado en el año 2002 y revisado en 2009⁵¹, que sienta las bases al subrayar el carácter voluntario del teletrabajo, la igualdad de derechos entre las personas tele-trabajadoras y las que trabajan en los locales de la empresa, el derecho a la formación y la carrera profesional, el pleno ejercicio de sus derechos colectivos, la dotación de equipos y la gestión de la organización del trabajo por parte de los tele-trabajadores y la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud.

Por su parte, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia, basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecieron un conjunto de derechos (el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital) relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral.

En línea con los contenidos de las normativas descritas, el RD-L 28/2020 refuerza algunos aspectos referidos a la libertad del trabajador para elegir el horario siempre dentro de unos límites y para garantizar la conciliación laboral y familiar y la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo. Por otro lado, para que se considere que un trabajador realiza su jornada laboral a través del teletrabajo, éste debe realizar un mínimo del 30% de su jornada a distancia durante un periodo de tres meses. Si no se cumple ese mínimo, la empresa no tendrá obligación de compensar al trabajador por los gastos de luz, teléfono e Internet.

Por último, se desarrolla el contenido referido a la prevención de riesgos laborales (art. 16), incidiendo explícitamente en los riesgos «psicosociales, ergonómicos y organizativos», el art. 17 dedicado al *Derecho a la intimidad y a*

prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación».

⁵¹ Desde principios del siglo XXI, esta forma de trabajo ha sido objeto de regulación debido a la necesidad de combinar las exigencias de flexibilidad y seguridad que lo caracterizan. El Acuerdo está destinado a trabajadores por cuenta ajena y suscrito por los interlocutores sociales europeos.

la protección de datos y el art. 18 dedicado al *Derecho a la desconexión digital*. Todo ello dirigido a compensar los posibles efectos del tecnoestrés.

La regulación del teletrabajo centrada tanto en las necesidades de la empresa y en la importancia vital de mantener su actividad durante la pandemia, como en el bienestar de las personas podría contribuir a la creación de “trabajo decente y sostenible” y la construcción de una economía digital inclusiva, en diferentes ámbitos.

Los ámbitos en los que la implantación del teletrabajo impactará de forma positiva, pueden sintetizarse en cuatro aspectos principales.

En primer lugar, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, posibilitando la oportunidad de revertir la despoblación. Al mismo tiempo que contribuye a un desarrollo sostenible, mediante la reducción de la movilidad y los desplazamientos contribuyendo a la salud del medioambiente.

En segundo lugar, en la mayoría de los casos el teletrabajo puede suponer un aumento de la autonomía sobre el trabajo y por tanto, favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Es muy importante matizar en este punto que, aunque pueda facilitar la conciliación, no está claro que favorezca la corresponsabilidad en el reparto de los cuidados y de los tiempos. Este hecho deriva de la amplia desigualdad de género que se produce en los hogares especialmente en lo referente al cuidado de dependientes durante el confinamiento⁵². Estos ejemplos muestran la importancia de estar atentos al discurrir de ciertas tendencias, que la Covid-19 está acelerando, y que pueden tener consecuencias positivas, pero también negativas en el mundo del trabajo. Que las innovaciones tecnológicas faciliten a los padres la combinación de las responsabilidades familiares con el trabajo, trabajando de forma más flexible y que ello conduzca al aumento del empleo femenino y a la reducción de las diferencias de género en el mercado laboral, no va a pasar por sí solo.

En tercer lugar, el teletrabajo puede contribuir a medio plazo a cambiar la cultura empresarial española. De forma inmediata el teletrabajo está

⁵² Al finalizar el confinamiento comenzaron a conocerse los primeros resultados de diferentes investigaciones. Una de ellas (publicada en el portal *The Lily*, del *Washington Post*) señalaba como las mujeres científicas confinadas están enviando menos artículos para su publicación en revistas que faciliten su promoción laboral, en comparación con colegas científicos hombres confinados. Los resultados del estudio de Aguado y Benloch, *Conciliación familiar en tiempo de confinamiento por covid 19*, 2020, muestran que para las mujeres el teletrabajo intensifica las tareas de cuidados y estarían también gestionando, no solo su tiempo, sino facilitando el teletrabajo de sus parejas.

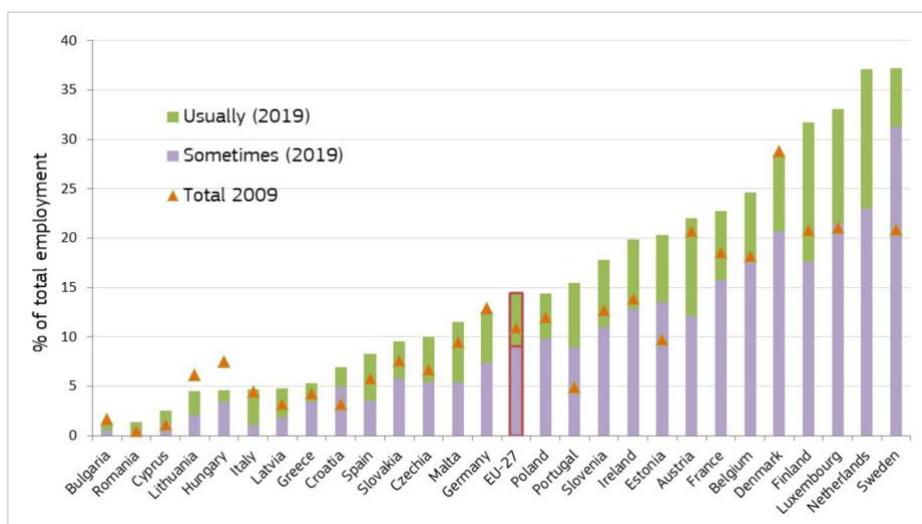
exigiendo implantar estructuras más horizontales y menos jerárquicas, porque la relación a distancia exige una mayor delegación. Los jefes se ven obligados a rebajar el control y aumentar la colaboración y la confianza, cara a responder a una forma de gestión orientada a resultados. Los sistemas de evaluación basados en el cumplimiento de objetivos, fortalecen la calidad del empleo con independencia del sector de actividad, porque implica aumentar la profesionalización de los empleados. En España, extender esta modalidad puede reducir el uso sistemático de la flexibilidad externa, toda vez que contribuye a la transformación de la mano de obra en capital humano.

El desarrollo de estructuras en red, pueden ayudar a avanzar en liderazgos más cooperativos, que mediante los sistemas de evaluación por desempeño, obligaran a romper los vestigios de la cultura del “presentismo” tan proclive con sus jornadas partidas, a asociar presencia y productividad.

Por último, el RD-L 28/2020, podría contribuir a poner en el camino de la equiparación con los países más prósperos de la Unión Europea, el peso relativo del teletrabajo en España.

En 2019, en países como Suecia, Finlandia y los Países Bajos la proporción de empleados que trabajaban desde su casa con regularidad, o al menos en ocasiones, era superior al 30%. En medio, había países como Bélgica, Francia y Portugal donde la proporción de teletrabajo oscilaba entre el 15 y el 24%. En la mitad de los Estados miembros, el teletrabajo era inferior al 10%. En ese extremo inferior, se encuentra España.

Gráfico 5 – Prevalencia de teletrabajo entre los Estados Miembros UE



Fuente: S. MILASI, I. GONZÁLEZ-VÁZQUEZ, E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, [Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to](#), European Commission Science for Policy Brief, 2020, p. 4, figura 4

Una de las cuestiones clave que pone de manifiesto el gráfico, es que el nivel de conocimientos digitales de los trabajadores varía considerablemente entre los países de la Unión Europea, y tiende a ser menor en los países en los que el teletrabajo tiene una menor presencia. Los trabajadores con sólidos conocimientos digitales están en mejores condiciones de responder a las exigencias del trabajo a distancia durante la crisis actual.

A medio plazo la implantación del teletrabajo, precipitada por la crisis del Coronavirus, favorecerá las transiciones digitales y ecológicas que contribuyan a configurar nuevos significados para el trabajo y a consolidar el nuevo contrato social.

El hecho de que no todos los trabajos se pueden realizar de manera remota, implica reconocer que los beneficios del teletrabajo no están al alcance de todos los sectores, lo que puede generar tensiones importantes en el seno de las empresas. Esto es particularmente cierto en el caso de muchos trabajadores en ocupaciones manuales o con escasa capacitación digital que, ya antes de la pandemia, se encontraban entre los segmentos de la fuerza de trabajo peor pagados. A medio plazo, la pandemia de Covid-19 corre el riesgo de exacerbar aún más las desigualdades existentes, ya que este perfil de trabajadores es el que tiene más probabilidades de perder sus empleos, afrontar reducciones de las horas de trabajo y a una gran incertidumbre en cuanto a los ingresos.

En este contexto, la continuación de las medidas de apoyo a los ingresos sigue siendo fundamental para proteger los medios de vida de estos trabajadores. Sin embargo, en la medida en que los efectos de la crisis actual se mantengan a largo plazo, las políticas destinadas a la reconversión profesional y la mejora de las competencias de los trabajadores de la UE también serán importantes para garantizar la empleabilidad de por vida de la fuerza de trabajo de la UE y facilitar las transiciones de los trabajadores entre las distintas industrias.

4. Conclusiones

La crisis del Coronavirus ha actuado como un factor de aceleración en el cambio de ciclo iniciado en la década de los años ochenta, con la era del trabajo flexible. Este modelo, caracterizado por la mercantilización de las relaciones laborales ha tenido como principal consecuencia el crecimiento económico y la descohesión social.

La economía digital sustentada en la idea de que la regulación de los derechos laborales constituye un obstáculo para el desarrollo de la innovación, ha contribuido a extender la precariedad laboral y a diversificar las formas de desigualdad social, especialmente a través de la modalidad del “trabajo de plataformas”. El aumento de la vulnerabilidad social ha reforzado el descrédito en los sistemas democráticos, cuya manifestación más visible está siendo el auge de movimientos populistas. Estas formas de autoritarismo político encuentran en el funcionamiento desregulado de las redes sociales, el mejor caldo de cultivo para deslegitimar el papel de las instituciones, propagando la idea del “todo vale”, que disparan el escepticismo institucional y la necesidad de encontrar chivos expiatorios contra los que descargar el sentimiento de injusticia e impotencia, cuya consecuencia es la polarización social.

A nivel internacional y desde diferentes ámbitos, es cada mayor el consenso sobre la necesidad de un nuevo contrato social que sustente los pilares sobre los que deberá construirse la quinta revolución industrial. Estos pilares deberán estar articulados en torno a la relegitimación del estado y la regulación de las relaciones laborales.

El nuevo contrato social necesitará de políticas públicas que, durante y después de la pandemia covid19, garanticen el derecho de los trabajadores a la formación a lo largo de la vida que permitan su constante adaptación, así como la existencia de subsidios o transferencias que les permitan sobrellevar estas transiciones.

A medio plazo la implantación del teletrabajo, precipitada por la crisis del

Coronavirus, favorecerá las transiciones digitales y ecológicas que contribuyan a configurar nuevos significados para el trabajo. Al mismo tiempo, el hecho de que no todos los trabajos se pueden realizar de manera remota, incide en la necesidad de mantener las medidas de apoyo a los ingresos, las políticas destinadas a la reconversión profesional y la mejora de las competencias de los trabajadores en ocupaciones manuales o con escasa capacitación digital, para facilitar sus transiciones entre las distintas industrias.

5. Bibliografía

ACQUIER A., [Retour vers le futur? Le capitalisme de plate-forme ou le retour du «domestic system»](#), en *Le Libellio d'AEGIS*, 2017, vol. 13, n. 1, pp. 87-100

BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SILBERMAN M.S., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, 2019

BOLTANSKI L., CHIAPELLO È., *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, 2002

BOYER R. (dir.), *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986

BOYER R., *Las alternativas al fordismo. De los años 80 al siglo XXI*, en G. BENKO, R. LIPIETZ (dirs.), *Las regiones que ganan*, Alfons el Magnànim, 1994

CARBAJO D., KELLY P., [Young People, Precarity and Global Grammars of Enterprise: Some Preliminary Provocations](#), en *Recerca – Revista de Pensament i Anàlisi*, 2019, n. 24, pp. 61-91

CASTEL R., *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Paidós, 1997

CHARM T., GRIMMELT A., KIM H., ROBINSON K., LU N., AGRAWAL M., ORTEGA M., STAACK Y., YAMAKAWA N., [Consumer sentiment and behavior continue to reflect the uncertainty of the COVID-19 crisis](#), en *www.mckinsey.com*, 26 octubre 2020

COLIN N., *Hedge. A Greater Safety Net for the Entrepreneurial Age*, CreateSpace Independent Publishing Platform, 2018

COTTAM H., [Welfare 5.0: Why we need a social revolution and how to make it happen](#), UCL Institute for Innovation and Public Purpose Policy Report, 2020, n. 10

DE QUEROL R., [Zygmunt Bauman: “Las redes sociales son una trampa”](#), en *elpais.com*, 9 enero 2016

EAPN, [El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2019. 10º Informe 2020](#), 2020

- EPDATA, [La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos](#), en www.epdata.es, 25 septiembre 2020
- FOUCAULT M., [Nacimiento de la biopolítica. Curso del Collège de France \(1978-1979\)](#), Fondo de Cultura Económica, 2007
- FUCHS C., SEVIGNANI S., [What Is Digital Labour? What Is Digital Work? What's their Difference? And Why Do These Questions Matter for Understanding Social Media?](#), en [Triple C](#), 2013, vol. 11, n. 2, pp. 237-293
- FUSTER MORELL M., [¿La participación como ecosistema? Comunidades de creación online para la construcción de bienes públicos digitales](#), en Á. CALLE COLLADO (ed.), *Democracia radical. Entre vínculos y utopías*, Icaria, 2011
- GÓMEZ SOTA F., MOLDES FARELO R., [De la flexibilidad laboral a la identidad móvil: El modelo "Startups" en el marco del emprendimiento español](#), en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2017, n. 131, pp. 171-188
- GRAEBER D., *Trabajos de mierda. Una teoría*, Ariel, 2018
- GUILLUY C., *No society. El fin de la clase media occidental*, Taurus, 2019
- HARRISON B., *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Paidós Ibérica, 1997
- HIDALGO M.A., *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*, Deusto, 2018
- HOWE J., *The Rise of Crowdsourcing*, en *Wired*, 2006, n. 14, pp. 1-4
- LAGO PEÑAS S., MARTÍNEZ-VÁZQUEZ J., [El gasto público en España en perspectiva comparada: ¿gastamos lo suficiente? ¿Gastamos bien?](#), en [Papeles de Economía Española](#), 2016, n. 147, pp. 2-25
- LASSALLE J.M., *Ciberleviatán. El colapso de la democracia liberal frente al poder digital*, Arpa, 2019
- MARTÍN ARTILES A., *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, Consejo Económico y Social, 1995
- MAZZUCATO M., *El Estado emprendedor. Mitos del sector público frente al privado*, RBA, 2019
- MILASI S., GONZÁLEZ-VÁZQUEZ I., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., [Telenwork in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to](#), European Commission Science for Policy Brief, 2020
- MORAL-MARTIN D., [¿Por qué se han organizado las camareras de piso? Algunas claves e interpretaciones desde la revitalización sindical](#), en [Revista Española de Sociología](#), 2020, n. 3, supl. 1, pp. 97-115
- MUÑOZ-RODRÍGUEZ D., SANTOS ORTEGA A., [Precariedad en la era del trabajo digital](#), en [Recerca – Revista de Pensament i Anàlisi](#), 2019, n. 24, pp. 1-13

- OCDE, [*Proyecto OCDE/G20 de Erosión de la Base Imponible y Traslado de Beneficios. Cómo abordar los desafíos fiscales de la Economía Digital*](#), 2014
- OECD, *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, 2018
- OECD, [*Putting faces to the jobs at risk of automation*](#), OECD Policy Brief on the Future of Work, 2018
- OECD, [*Automation and Independent Work in a Digital Economy*](#), OECD Policy Brief on The Future of Work, 2016
- OIT, [*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2020*](#), 2020
- PEIRANO M., *El enemigo conoce el sistema. Manipulación de ideas, personas e influencias después de la economía de la atención*, Debate, 2019
- PIORE M.J., SABEL C.F., *La segunda ruptura industrial*, Alianza, 1990
- PRIETO C., *Crisis del empleo: ¿crisis del orden social”?*, en F. MIGUÉLEZ, C. PRIETO (dirs.), *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, 1999
- RANDSTAD, [*Impacto económico y laboral de la crisis del covid-19 en las empresas españolas*](#), 2020
- SANTOS A., MUÑOZ D., *Plataformas y trabajo digital. Debates recientes desde la sociología del trabajo*, en R. OBIOL, J. RIUS (coords.), *Sociedades en la encrucijada. Nuevas miradas desde la sociología valenciana*, Institució Alfons el Magnànim, 2019
- SCHOLZ T. (ed.), *Digital Labor. The Internet as Playground and Factory*, Routledge, 2013
- SENNETT R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, 2006
- SRNICEK N., *Capitalismo de plataformas*, Cajanegra, 2018
- TODOLÍ-SIGNES A., *The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, en *Transfer*, 2017, vol. 23, n. 2, pp. 193-205
- WORLD ECONOMIC FORUM, [*The Future of Jobs Report 2020*](#), 2020
- ZUBOFF S., *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*, Paidós, 2020

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo