

TURBA! COMUNICACIÓN

EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL MUNDO LABORAL



Agradecimientos:

La elaboración de este informe sobre el impacto de la digitalización en el mundo laboral ha sido posible gracias a:

Riders X Derechos, porque su lucha ha sido un ejemplo y ha puesto el foco, la atención y la importancia en fortalecer espacios de organización colectiva ante esta nueva ola neoliberal de pérdida de derechos. A la Rosa Luxemburg Oficina de Madrid, por abrirse a una nueva línea de trabajo y dar recursos para la investigación social. Especialmente a Amelia Martínez Lobo, María del Vigo y Vera Bartolomé por acompañarnos en este proceso de aprendizaje y debate.

Queremos también agradecer enormemente el tiempo y dedicación de las personas entrevistadas que llevan años trabajando sobre el impacto de la digitalización en nuestras vidas: Naxo Parra, abogado especializado en digitalización y mundo laboral del Colectivo Ronda, Gemma Galdón, fundadora de Éticas Consulting, Pello Igeregi, sindicato ELA, Javier Arribas, Secretaría Confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de CCOO, José Varela, Responsable de Digitalización en UGT y Nuria Soto, portavoz de RidersXDerechos y parte del Observatorio del Trabajo, Algoritmo y Sociedad.

A Luismi Jiménez por ilustrar conceptos imposibles, a Irene Rubiera por sus grandes ideas y elefantes. Gracias a todas ellas. Y a nuestras familias, compañeras y amigas que nos sostienen. Gracias.

ÍNDICE

PRÓLOGO	5
NOTA METODOLÓGICA	6
INTRODUCCIÓN	7
DIGITALIZACIÓN	11
QUÉ ES	11
DIGITALIZACIÓN Y MUNDO LABORAL	13
EL ALGORITMO	14
BRECHA DIGITAL	16
ECONOMÍA DE PLATAFORMAS	18
AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	21
LOS RETOS	25
SINDICALISMO	25
LEGISLACIÓN	26
BATALLA CULTURAL	30
CONCLUSIONES	35

PRÓLOGO

¿De qué hablamos cuando hablamos de digitalización? ¿Qué propuesta política hay desde las izquierdas transformadoras en torno a la digitalización? ¿Están siendo las fuerzas de izquierda solventes, realistas y creíbles en su aproximación a la materia? La digitalización ha venido para quedarse, la disputa que tenemos que dar es cómo la queremos.

Desde hace años oímos hablar de la digitalización. Sin embargo, la palabra resuena con más fuerza desde que se pusieron en marcha los fondos EU Next Generation: todo un despliegue de recursos y fondos públicos, cuya prioridad es la “transición ecológica y digital”.

Si bien los Fondos Next Generation están destinados a diversos sectores, desde la Rosa Luxemburg Stiftung, hemos querido centrarnos en el impacto de la digitalización en el mundo laboral. Garantizar los derechos laborales y poner la vida en el centro han sido líneas de trabajo estratégicas de la Oficina de Madrid de la Rosa Luxemburg Stiftung, trabajando y acompañando a sindicalistas de base y apostando por la emancipación y autonomía de las trabajadoras.

Esta publicación empezó siendo un informe de diagnóstico. Pero los resultados obtenidos nos impulsan a pensar en estrategias que contemplan las vulnerabilidad de un sistema atravesado por la precariedad y la subdemanda de empleo, la atomización social y su reacción ante la agenda digital y los repertorios de lucha social existentes.

Este estudio ha seguido una metodología de investigación rigurosa y exhaustiva, y en él se abordan las cuestiones centrales del impacto de la digitalización en el mundo laboral: qué es el algoritmo y cómo nos afecta; la problemática de la brecha digital; qué es la economía de plataformas o qué significa la automatización de procesos para las trabajadoras. Pero va más allá: aborda los retos a los que nos enfrentamos desde el sindicalismo o a nivel legislativo. Y, cómo no, hay una sección sobre la batalla cultural: ¿qué quieren decir realmente cuando hablan de flexibilidad, freelance o libertad? El neoliberalismo ha resignificado conceptos y aquí tratamos de recordar lo que verdaderamente quieren decir. Y aquí un spoiler: representan menos derechos laborales para las trabajadoras.

Esperemos que este corpus teórico, así como las propuestas, sirvan para el debate y reflexión. También para la formación en la materia, tanto para el activismo y el sindicalismo de base como para líderes y cuadros sindicales.

Amelia Martínez Lobo

Project Manager, Rosa Luxemburg Stiftung, Madrid Liaison Office,

Rosa Luxemburg



La potencia del proletariado está fundada sobre su conciencia de clase, sobre su energía revolucionaria, que es dada a luz por esa conciencia, y sobre la política independiente.

NOTA METODOLÓGICA

Este trabajo es uno de los productos de un análisis social cualitativo sobre el impacto de la digitalización realizada por **turba! comunicación** para la **Fundación Rosa Luxemburg**, oficina de Madrid. Una herramienta de análisis crítico que establece elementos de debate sobre las opresiones múltiples provocadas por el impacto de la digitalización en nuestro mundo laboral. El proceso de investigación que siguió turba! comunicación se puede esquematizar en las siguientes etapas: planteamiento del problema y los objetivos, exploración de documentación de interés, implementación de metodología de entrevista estructurada y búsqueda de agentes sociales de relevancia, contraste de resultados entre análisis de documentación y entrevistas y elaboración del informe.

Este análisis se ha trabajado sobre dos focos importantes, por una parte la documentación existente sobre el impacto de la agenda de digitalización, en concreto en el marco de la inversión de los Fondos Next Generation sobre nuestro tejido productivo: Plan España Puede, Ley Rider, Agenda Digital para Europa, Plan Digital para España 2025, sentencias sobre uso de algoritmos o IAs emitidas en nuestro territorio, ejemplos de sentencias internacionales, actualizaciones anuales del DESI España, propuestas y declaraciones de organismos internacionales como Fondo Monetario Internacional (FMI), Organización Mundial del Comercio, o la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Posteriormente se aplicó la entrevista estructurada/planificada como técnica de investigación social cualitativa, lo que ha servido para interpretar más en profundidad los impactos que tienen los agentes a la hora de actuar o pensar de determinado modo con respecto a la digitalización. Se realizaron un total de seis entrevistas a través de una serie de preguntas organizadas en cuatro secciones y en contacto directo (online y presencial), bajo condiciones controladas. Las personas entrevistadas fueron: **Naxo Parra**, abogado especializado en digitalización y mundo laboral del Colectivo Ronda, **Gemma Galdón**, fundadora de Éticas Consulting, **Pello Igeregi**, sindicato ELA, **Javier Arribas**, Secretaría Confederal Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de CCOO, **José Varela**, Responsable de Digitalización en UGT y **Nuria Soto**, portavoz de RidersXDerecho. Las entrevistas fueron realizadas entre mayo y noviembre de 2022.

Por último se analizaron y compararon las problemáticas marcadas para la elaboración del presente informe.

INTRODUCCIÓN

En junio de 2021, la Comisión Europea y el Consejo Europeo aprobaron el Mecanismo de Recuperación, Transformación y Resiliencia de los fondos Next Generation EU (más conocidos como fondos europeos). Esta decisión ha supuesto una inyección de dinero de 750.000 millones de euros para repartir entre todos los Estados miembros de la Unión Europea, de los cuales 144.000 millones corresponden a nuestro país. El Estado español solicitó en el primer tramo 69.528 millones, la parte de transferencias directas que no generan deuda. Es bastante probable que pida el siguiente tramo a lo largo de 2023, lo que podría llegar a suponer otra inyección de casi 80.000 millones de euros en forma de préstamo, para desplegar una serie de inversiones que fomente la «transición ecológica y digital».

Para acceder a su parte, los ejecutivos de los diferentes países presentaron planes estratégicos que cumplan con el objetivo de una salida de la crisis dentro de esta agenda «verde y digital». El *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* (PRTR) es el documento que elaboró el Gobierno para acceder a esos casi 70.000 millones de euros. Un 28 por ciento de dichos fondos se debe destinar a **«digitalización», una de las principales propuestas de Europa para la transformación económica**. Pero en esos planes de transformación e impulso de la economía mediante la inyección de dichos fondos está ausente el análisis de las consecuencias negativas que puede acarrear esta «apuesta digital» en el mundo laboral. Algunas de las cuestiones que se intentan resolver en este informe rodean a preguntas como: ¿en qué consiste la digitalización? ¿Cómo afectará a nuestra economía? ¿Y a nuestros derechos laborales o los niveles de ocupación laboral? ¿Cómo se está garantizando el reparto en nuestro territorio y tejido productivo?

Primero hay que subrayar que **las nuevas tecnologías no son la génesis de la precarización y la pérdida masiva de empleos**. Tal y como explica Aaron Benanav en su libro *La automatización y el futuro del trabajo*, la subdemanda crónica de empleo —acompañada de recuperaciones sin creación de más empleo, del estancamiento de salarios y de la inseguridad laboral generalizada— proviene de la «desaceleración» de la economía, reconocida por los economistas de la corriente dominante como «estancamiento secular» o «japonización». Sus causas se concretan en una sobrecapacidad industrial que, en palabras de Benanav:



Han apagado el motor de crecimiento del sector manufacturero sin que se hayan encontrado alternativas, menos aún en las actividades de lento crecimiento y baja productividad que constituyen la mayor parte del sector servicios.

El autor relata en su libro la historia de lo que ha sucedido con la economía mundial y su fuerza de trabajo durante los últimos 50 años. Según su análisis de datos sobre tendencias y productividad, en la Unión Europea hay en la actualidad una subdemanda real y persistente de mano de obra, pero sus causas no son la automatización. Hay otro problema: las tasas de crecimiento de la productividad del trabajo se están ralentizando. Y a medida que el crecimiento económico se

desacelera, las tasas de creación de empleo descienden, lo que produce una reducción de la demanda global de trabajo.



*Si nos pusiéramos las gafas que utilizaba el protagonista de la película de Carpenter *They Live*, y que le permitían ver la verdad oculta tras la publicidad, no veríamos un mundo de relucientes fábricas automatizadas y robots que juegan al Ping-pong, sino de infraestructuras en ruinas, ciudades desindustrializadas, enfermeras agobiadas y vendedores mal remunerados; todo ello unido a una enorme reserva de capital financiarizado con cada vez menos lugares donde invertirse (Benanav 2021).*

La situación que enfrentamos no es el resultado de una serie de «cambios tecnológicos», sino más bien una mezcla entre las secuelas de unas economías agotadas que intentaron revivir a base de recorte en gasto social, sumadas a la socialización de la deuda privada que generó un sistema financiarizado desregulado. Es esta una tendencia agravada por una nueva recesión a nivel global producida por el impacto de la COVID-19 y la constatación de que vivimos en un planeta finito, que no admite un aumento de producción, sino que necesita lo contrario. En este contexto, observamos la proliferación de nuevas formas organizativas empresariales y de explotación laboral que han utilizado la tecnología para acelerar los procesos de precarización y conceder más poder todavía al capital frente a la fuerza laboral. Se le ha puesto muchos nombres, comenzando por el erróneo uso de «economía colaborativa» y siguiendo con otros como «capitalismo de plataforma», «economía digital» o «turbocapitalismo». Pero lo que tienen en común es el uso de nuevas tecnologías que, en muchos casos, **ha provocado que viejos procesos de explotación o control laboral se hayan acelerado y sofisticado**. Además, dichas tecnologías, junto con falsas premisas de progreso, han servido como coartada perfecta a aquellos que son dueños de los medios de producción tecnológicos para parapetarse tras ellos e insertar en el imaginario social eufemismos como «colaborador», «conexión», «flexibilidad» o «libertad» y así esconder las mismas estrategias de explotación y precarización laboral que la clase trabajadora lleva años sufriendo.

Por todo ello, existe un enorme **riesgo** de que los **vientos de transición digital que llegan desde Europa se conviertan en un apuntalamiento del sistema de explotación y control laboral mediante la financiación pública del desarrollo de dichas tecnologías**, y cuyo uso quede fuera del control público y sea inalcanzable para las trabajadoras y los sindicatos. La clásica batalla entre capital y trabajo se ve ahora atravesada por mejoras tecnológicas que, aparte de estar en las manos del capital, están desequilibrando más la balanza y acaparando los beneficios de dichas evoluciones tecnológicas en manos del gran empresario, mientras el resto sigue cayendo en un pozo de precariedad y desigualdad.

En este análisis se pretende identificar cuáles son esos riesgos, así como señalar las experiencias recientes de lucha laboral en el entorno de la economía digital y el capitalismo de plataforma. ¿Podemos imaginar ante este contexto un mundo en el que trabajamos todos menos, tenemos acceso a todo lo que necesitamos para vivir bien, cuidamos como sociedad de los más vulnerables y además tenemos espacios

de ocio? Es posible. Y la tecnología es una oportunidad si estamos atentas a ellos y evitamos que la digitalización sea una excusa más de acumulación del poder del capital en contra de los derechos del resto; para ello, **es necesario que la digitalización vaya acompañada de una estrategia transversal que ponga los derechos laborales en el centro**. Así, es preciso estudiar cuáles son esas nuevas relaciones laborales y los efectos negativos sobre los derechos de la clase trabajadora.



DIGITALIZACIÓN

QUÉ ES

La digitalización es una suma de innovaciones tecnológicas, que pueden ser más o menos disruptivas, con desarrollos y potencialidades diversos. No hay una delimitación unívoca y consensuada de qué es la digitalización y su cristalización en una «agenda digital», sino que depende de los objetivos políticos en esa agenda.

En esta llamada Cuarta Revolución Industrial, la digitalización plantea retos asociados a la hiperconectividad, el procesamiento de datos cada vez más rápido en dispositivos cada vez más reducidos y la organización empresarial.

Desde un punto de vista transformador, **la digitalización podría y debería mejorar nuestras vidas, reducir el trabajo y garantizar el reparto**. Pero, en vez de eso, se está erigiendo como una oportunidad para aumentar el poder del capital, la desigualdad y la pérdida de derechos. Esto es consecuencia del desarrollo de un determinado tipo de tecnologías y del uso que se les está dando desde las grandes empresas, ante la pasividad de muchas Administraciones públicas, que ven en la digitalización una forma de transición económica y de asegurar el crecimiento mediante el aumento en la productividad.



DIGITALIZACIÓN Y MUNDO LABORAL

La digitalización suscita interrogantes sobre el futuro del empleo, su naturaleza y su calidad. Está provocando simultáneamente impactos laborales diversos, incluso contradictorios, asociados a factores de índole tanto **tecnológica como social e institucional**. En el uso, la propiedad y el desarrollo de las tecnologías, operan intereses concretos que afectan tanto a las condiciones de trabajo como a las relaciones laborales y a la estructura del modelo productivo:

- ◆ **Transformación estructural del modelo productivo por la destrucción/creación/desplazamiento de empleos:**
 - Automatización de procesos productivos (transporte, teleoperadores, trabajo manual y profesiones liberales).
 - Cambios contenidos en los puestos de trabajo.
 - Nuevos requerimientos en cualificaciones y competencias.
- ◆ **Aumento de la desigualdad:**
 - Aumento de las desigualdades de base (salariales, brechas digitales, etc.).
 - Desigualdad de género.
 - Falta de repartos de productividad.
 - Acumulación de poder y riqueza.
- ◆ **Consecuencias en los derechos laborales:**
 - Formas emergentes de empleo digital precarizado asociado al desarrollo de la denominada economía de demanda o gig economy, tales como el crowdwork (o empleo masivo) y el trabajo a demanda por medio de aplicaciones.
 - Bajos salarios de la mano de obra en un elevado porcentaje de casos, donde las actividades realizadas se fragmentan en «microtareas».
 - Privacidad, uso de los datos en el desempeño de la actividad y en el día a día.
 - Cambios unilaterales en las condiciones y los términos del pago.
 - Negación de empleabilidad.
 - Dislocación del tiempo de trabajo: creciente flexibilidad y disponibilidad, pérdida de autonomía, privacidad o falta de derecho a la desconexión.
 - Individualización de las relaciones laborales.
- ◆ **Necesidad de nuevas regulaciones y nuevo contrato social:**
 - En un mercado de trabajo debilitado por una precariedad y una temporalidad estructurales, la digitalización ha ayudado a eludir responsabilidades, sortear derechos y atomizar e individualizar las relaciones laborales, haciéndolas así más desiguales. La «innovación» de la digitalización se traduce principalmente en **desregulación** y **atomización**. Con la digitalización podemos romper las cadenas de trabajo en muchas pequeñas partes para tener trabajadoras prescindibles, intercambiables, individuales o desiguales.

En el día a día de las trabajadoras o de las personas que pretenden acceder a un empleo, la digitalización incide en tres aspectos:

1. En el **acceso al trabajo**: los algoritmos de contratación determinan cómo, quién y por qué accede a trabajar, es decir, la contratación.
2. En el **control del desempeño** de la actividad laboral: mecanismos de control de productividad y vigilancia.
3. En la **organización de la actividad**: delegando a sistemas informáticos la organización de la producción y tomando decisiones de turnos, salarios y cargas de trabajo para conseguir la organización más eficiente.

Todos estos aspectos están atravesados por problemas como los sesgos de las decisiones, la transparencia y las herramientas de las que nos dotamos.

EL ALGORITMO

El algoritmo es una tecnología de procesamiento de datos de forma ultrarrápida mediante fórmulas matemáticas complejas y el uso de una enorme cantidad de información que facilita la toma de decisiones, con unos criterios determinados y unos objetivos específicos. Pero, pese a lo que se argumenta desde sectores que defienden la neutralidad de dichos criterios, pueden albergar sesgos y plantear un riesgo para nuestros derechos.

La inteligencia artificial se compone de algoritmos, pero no todos los algoritmos son inteligencia artificial. Un algoritmo se compone de instrucciones para un fin. El fin puede ser más simple o más complejo, desde poner una luz verde si le doy a una respuesta correcta a cuál es la dirección más rápida para llegar a la estación de noche, usando los datos de los desplazamientos de las miles (millones) de personas que lo hacen diariamente y los datos de los transportes disponibles. La diferencia entre los dos es que en la inteligencia artificial el algoritmo «aprende» con la práctica y puede llegar a darse órdenes a sí mismo, en lo que se ha llamado machine learning.

Un algoritmo puede producir discriminaciones en el acceso al trabajo por criterios de raza, edad, género, orientación sexual o clase. Estas decisiones son poco o nada transparentes y sitúan al algoritmo fuera del derecho laboral.

¿QUÉ SIGNIFICA QUE SE IMPLEMENTE UN ALGORITMO EN MI ENTORNO DE TRABAJO?

El algoritmo facilita cualquier tarea que sea repetitiva y automática, también para acelerar y hacer más precisas las tomas de decisiones. En nuestro entorno laboral podemos encontrar desde algoritmos muy básicos, que se suelen utilizar a nivel comercial, hasta otros más complejos, que ya están teniendo impacto en el sector servicios, la logística, el transporte, la seguridad privada, la abogacía o la medicina. También podemos enfrentarnos a un algoritmo incluso antes de comenzar en un empleo, ya que las empresas cuentan con algoritmos de reclutamiento y selección de personal en sus departamentos de recursos humanos.

El problema son las variables que usa el algoritmo para la toma de decisiones, ya que pueden producir discriminaciones en el acceso al trabajo por criterios de raza, edad, género, orientación sexual o clase, en su desempeño por lo mismo o en el despido. Estas decisiones son poco o nada transparentes y sitúan al algoritmo fuera del derecho laboral y a la clase trabajadora en una situación de desconocimiento e indefensión. Tal y como explica el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Universidad Autónoma de Barcelona, Eduardo Rojo, en su blog, *Análisis jurídico de las sentencias que abordan el uso de algoritmos por las empresas de la economía de plataformas para regular las condiciones de trabajo.*

Sentencia del Juzgado Social núm. 5 de Valencia de 10 de junio de 2019

¿Es libre el repartidor de rechazar pedidos, sin ningún impacto sobre la atribución posterior de repartos? Si hemos de hacer caso a la empresa y a los dos repartidores que testificaron en juicio en tales términos, deberíamos llegar a dicha conclusión, pero de la amplia prueba practicada se llega a una respuesta contraria, valorando la juzgadora las tesis expuestas por quienes defendieron que sí existía un impacto negativo, y también algunas manifestaciones contenidas en el informe de peritaje informático. En este punto, la sentencia se sitúa en la misma línea que las sentencias del Juzgado Social 33 de Madrid y 31 de BCN en punto a destacar que sí existía ese impacto negativo.

AMAZON 2021

Exempleados de Amazon afirman haber sido despedidos de la empresa después de recibir un correo automatizado, generado después de que los algoritmos decidiesen que ya no estaban haciendo su trabajo correctamente.

Las **discriminaciones** están intrínsecamente relacionadas con el uso y el desarrollo de los algoritmos. **Las máquinas no son neutras y, evidentemente, también hay un componente humano que influye en la concepción de las relaciones laborales.** Si la lógica que se establece en vez del principio de la cooperación es la competencia como forma de generar mayor productividad, esto impacta sobre el entorno laboral, la organización del trabajo y la forma de entenderlo y de relacionarnos en él.

Los algoritmos y la inteligencia artificial podrían ser usados para liberar a las trabajadoras de tareas repetitivas y aprovechar mejor los recursos de las empresas, pero también los del planeta, hacer más eficiente y productivo el trabajo y, en resumen, repartir mejor los beneficios de la tecnología para hacernos la vida más fácil. Pero la posesión y el uso de estos por parte únicamente de los empresarios — y nunca o muy pocas veces por parte de las Administraciones públicas o las personas trabajadoras— dejan en manos del capital una enorme herramienta que solo utilizará en su beneficio.

BRECHA DIGITAL

La agenda digital se implementa con unas condiciones económicas, políticas y sociales, además de con unas capacidades formativas concretas y unas infraestructuras digitales que conforman lo que llamamos brecha digital, y que también influye en el acceso a nuestros derechos laborales. En nuestro territorio existe una persistencia de **niveles más bajos de competencias digitales básicas y alfabetización digital universal** en comparación con los estándares medios europeos desde el punto de partida:

- El 57 por ciento de la población frente al 80 por ciento marcado por Bruselas para 2030 (Índice de Economía y Sociedad Digital [DESI] 2022).
- El 36 por ciento de la población activa española aún no tiene competencias digitales básicas (DESI 2022).

El seguimiento anual será importante. En el último año, la implementación de la agenda digital y los fondos asociados ha supuesto que el Estado español ocupe el séptimo puesto entre los 27 países miembros de la Unión Europea en la [edición 2022](#) del DESI elaborado por la Comisión Europea. En dicho informe se ha querido destacar la mejora de los resultados en:

- integración de la tecnología digital (puesto 11, cinco puestos mejor que en 2021),
- servicios públicos digitales (puesto 5, dos por encima de 2021),
- capital humano (puesto 10 frente al 12 de 2021),
- conectividad, donde ocupa el puesto 3 por segundo año consecutivo.

Según este análisis, se producen mejoras específicamente en el desarrollo de infraestructuras y la implementación de una Administración pública digital. El problema es que dichos resultados no están acompañados, o al menos no al mismo ritmo, en lo que se refiere a habilidades digitales, pues el 36 por ciento de las personas trabajadoras activas todavía no tienen competencias digitales básicas. Además, es también especialmente preocupante para la transformación del modelo productivo que nuestro país esté muy por debajo de la media de la Unión Europea en lo que respecta a la proporción de especialistas y de titulados en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Además, existen **brechas digitales dentro de la sociedad**, en función de diferentes variables como la edad, el sexo, el nivel de formación, el nivel de renta, las características de los hogares, el territorio y la zona geográfica, que formulan las siguientes desigualdades:

- Desigualdad territorial en el uso de TIC y la expansión de infraestructuras vinculadas a su desarrollo, especialmente en el eje rural/urbano.
- Desigualdad dentro de nuestro tejido productivo y empresarial.
- Desigualdad por edad.
- Desigualdad de género en el acceso a las infraestructuras y las herramientas, además de en el uso y las competencias digitales y en la creación de herramientas tecnológicas.

LA BRECHA DIGITAL EN NUESTRO TEJIDO PRODUCTIVO

La inversión que proviene de la agenda digital de los fondos Next Generation impacta en nuestro tejido productivo, formado por más de un 99,9 por ciento de pymes y micropymes, de las cuales encontramos que un 55,8 por ciento son de cero trabajadoras dependientes (autónomos) y un 40,0 por ciento entre uno y nueve personas trabajadoras, según el último informe [Estructura y Dinámica Empresarial de España, elaborado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo](#). Relacionemos la estructura empresarial con otros datos sobre beneficios/seguridad de ingresos: el 83,3 por ciento de los autónomos declaró en 2021 una pérdida del 60 por ciento de los ingresos —según el IX barómetro sobre la situación de los autónomos realizado por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) entre el 4 y el 7 de enero de 2021—; aunque posteriormente han vivido una paulatina recuperación (un 68 por ciento ha recuperado los niveles previos a la pandemia, según los datos de [2022](#)), la sensación es más bien de supervivencia y vulnerabilidad (no proclive a inversiones).

No solo nos importan las pymes en la forma de entender el tejido empresarial; es necesario destacar la importancia de las pequeñas y medianas empresas en la economía por su contribución al valor añadido: el 60 por ciento del valor añadido se

En nuestro territorio existe una persistencia de niveles bajos de competencias digitales básicas y alfabetización digital universal. El 36% de las personas trabajadoras activas todavía no tienen competencias digitales básicas.

atribuye a las pymes, donde un 25 por ciento de este se debe a microempresas y un 18 por ciento a pequeñas empresas.

La inseguridad, sumada a una economía frágil de un tejido productivo atomizado pero cuyas subvenciones públicas cuidan más a las grandes empresas, no es una cuestión anecdótica en nuestro territorio. La agenda digital se implementa en un contexto inmerso en una economía de supervivencia donde además,

según el informe [Digitalización de las pymes españolas](#), elaborado por el Banco Europeo de Inversiones, la adopción de tecnologías digitales por parte de las empresas españolas es baja o muy baja para el 75 por ciento de ellas.

Hace años que se plantea «la necesidad» de llevar a cabo planes de digitalización, **pero antes de ello habría que establecer qué digitalización, cómo y para qué.**

Los fondos Next Generation tienen como finalidad que (solo) un 17 por ciento del total se invierta en la digitalización de este tejido productivo, esto es, unos 4.000 millones de euros. El objetivo es lograr desarrollar una agenda de digitalización de pymes con unas orientaciones e infraestructuras concretas que plantean varios inconvenientes:

- **Dependencia de un software privado** que pertenece a grandes empresas transnacionales. La porción de pequeñas empresas tecnológicas de inteligencia artificial, aplicaciones, son mínimas y tampoco hay un cuestionamiento del modelo digital.
- **Marketplaces¹ en los que se sustentan un modelo de extracción de la fuerza de trabajo** y la extracción de los medios de producción. No es el modelo que queremos seguir porque es imposible competir contra ese modelo empresarial.

- **Dificultad de acceso** a las ayudas establecidas: la tecnoburocracia, pues no es fácil pedir fondos europeos y es limitante para las pymes de cero a nueve trabajadoras.
- Falta de previsión sobre la dependencia y qué modelo reproduce la propia tecnología que se implementa.
- Los fondos Next Generation están resultando de difícil acceso y, además, tampoco las pymes consiguen acceder a los fondos por **capilarización**. Es decir, la inversión en grandes empresas no garantiza la filtración de fondos a pymes y autónomos.

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

La economía de plataformas es la **actividad económica y social mediada por plataformas digitales o marcos tecnológicos**. Colaborador, retribución o flexibilidad son las palabras que se usan en las aplicaciones, y se establecen como «intermediarias» en una relación de oferta y demanda, desplazando la relación laboral dentro del marco del derecho del trabajo a una relación mercantil de trabajo «a demanda» e intentando así establecerse como meros «intermediarios» o «proveedores de servicios».

El sector servicios o los servicios dentro del sector servicios —especialmente en justicia, abogados, procuradores, administradores de fincas, transporte, clases particulares de todo tipo o sectores como el de los cuidados o la psicología— están cada vez más atravesados por este «tipo de organización del trabajo» que establece el horario, el salario, los clientes y la calidad de la actividad productiva. Esto convierte a las empresas que hay detrás en empleadoras responsables de la actividad laboral que desarrollan, actividad que, como tal, está ligada a unos derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas plataformas funcionan de forma muy similar en diferentes países y han crecido exponencialmente sin ningún tipo de responsabilidad ni costes de contratación o cobertura, pasando de un tipo de fraude a otro, esquivando la ley y acumulando sentencias.

Los riesgos principales asociados a este tipo de plataformas, vinculados al derecho del trabajo, son los siguientes:

- Sistemas de puntuación y formas de organización del trabajo **discriminatorios**.
- Extensión a otros sectores, **uberización del mercado laboral**, incorporación de sectores tradicionales.
- Gestión de la relación laboral a través de **bolsas de trabajo «a demanda»**.
- Desarrollo de estas afecciones en los sectores menos sindicalizados y más atomizados (donde era habitual la figura del falso autónomo), pauperizándolos y precarizándolos aún más.

Las plataformas funcionan de forma similar en diferentes países y han crecido exponencialmente sin ningún tipo de responsabilidad ni costes de contratación o cobertura, pasando de un tipo de fraude a otro, esquivando la ley y acumulando sentencias.

1. Un marketplace es «un mercado en línea», es decir, un sitio web de comercio electrónico en el que se expone información sobre productos o servicios proporcionada por diferentes proveedores.

- Sistemas de control del trabajo que **generan estrés y ansiedad**.
- Reducción del salario en el desempeño de la actividad.
- Uso de los **datos de las trabajadoras** sin su conocimiento.
- **Individualización** de las relaciones y desmantelamiento de los centros de trabajo.
- **Pérdida de ingresos fiscales** por parte de las Administraciones públicas, tanto por el menor ingreso por cotizaciones como por la elusión y evasión fiscal que practican.
- Negación de la relación laboral por diferentes vías:
 - Uso de **falsos autónomos**: el capitalismo de plataforma ha introducido este uso fraudulento del trabajo autónomo para el abaratamiento de los costes laborales. El interés de estos es que sale barato, porque el trabajo autónomo soporta una precariedad estructural.
 - **Autónomos digitales**: propuesta de regulación de figuras híbridas que realmente inducen a encadenar en los márgenes del estado de bienestar a amplias capas de la clase trabajadora.

También es interesante resaltar que la economía de plataformas termina ocupando el lugar de un trabajo de reproducción social abandonado, o que nuestro sistema no llega a cubrir, aprovechándose de un grupo de personas que tienen una necesidad vital no cubierta. En palabras de Nuria Soto, de Riders X Derechos:



Las plataformas dan la oportunidad de cambiar ciertos derechos a cambio de cosas básicas para la supervivencia. Y obedecen a la expresión «más vale algo que nada». Esto tiene una doble dimensión. Primero, en la oferta encontramos al trabajador migrante sin documentación, pero también a otros que tienen documentación pero a los que el salario mínimo interprofesional no les es suficiente para poder cubrir sus necesidades y enviar dinero a su país de origen. Para estas personas, más vale trabajar de lunes a domingo 12 horas y generar un salario por encima del salario mínimo interprofesional que no conseguir ese salario. Desgraciadamente, los derechos laborales que hemos reclamado muchas veces no dan de comer a los hijos, o a los familiares que dejaron atrás esos trabajadores migrantes. Son personas que tienen que elegir entre comer, pagar el alquiler o respetar la jornada máxima, por ejemplo. Y la elección es clara.

No solo es este el caso. Imaginemos a la madre que no dispone de unas políticas de conciliación familiar que encajen con su situación. Quizá también necesite ceder algunos derechos laborales a cambio de tener un poco más de flexibilidad. Y eso le ofrece la empresa que no la reconoce como trabajadora. La flexibilidad no debería ser incompatible con la laboralidad, y eso no es culpa de las plataformas, sino de nuestro sistema.

En definitiva, los derechos laborales se convierten en una moneda de cambio para los de más abajo. Y es que las fallas del sistema siempre pesan más sobre los de abajo. Así, las empresas se aprovechan de esas fallas y

consiguen cubrirlas hablando, además, de oportunidades de futuro, cuando lo que hacen es aprovecharse de la precariedad de la gente y hundirlas más en ellas. «Pobres a pesar de trabajar.»

Asimismo, Soto hace también una reflexión sobre el sector demandante:



Los sectores uberizados suelen ser por lo general los que han sufrido más reformas laborales o los más precarios. Los cuidados son un ejemplo. También lo es el trabajo informal: lejos de sacarlo de la informalidad, las aplicaciones fomentan dicha informalidad a cambio de generar demanda. Es evidente por la proliferación de aplicaciones de cuidados, de profesores particulares, de músicos, de fotógrafos, de trabajadoras sexuales... La aplicación se lleva un porcentaje, muchas veces impone el precio y te facilita clientes. Te subordina a una puntuación en la mayoría de las ocasiones, y si ya eras precario en la informalidad «analógica», ahora lo eres más. La uberización saca un gran rédito ya no del falso autónomo, sino también de la informalidad.

En el sector de los riders, es significativo el triunfo de las asociaciones amarillas y el fracaso sindical en algunos aspectos. Ello se debe a que los procesos judiciales, que de media son de 11,2 meses, se alargan hasta tres años, o más. Las empresas alargan los procesos y, además, el sistema judicial es lento. Todo ello hace que no se reconozca la relación laboral hasta al cabo de esos tres años, aproximadamente, y, por ello, que no se pueda reconocer una sección sindical en este tiempo, o tener derecho al paro o ser readmitido. Por tanto, muchos trabajadores, aunque no compartan el discurso neoliberal de las asociaciones, encuentran ahí la opción más segura. Todo ello no deja de representar el éxito de la uberización a costa de las fallas del sistema.

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EL PROBLEMA DE LA NEGACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Lo más notorio de la economía de plataformas es **escapar, a través de la digitalización, del derecho laboral** y evitar la cobertura y la protección de los derechos de la clase trabajadora. Se utiliza el elemento digital/tecnológico como una herramienta que permite a las empresas escapar de determinadas normas o determinadas protecciones que tienen la obligación de aplicar y de cumplir. El caso más evidente fue el de los riders (repartidores). También se encuentran en este grupo las empleadas del hogar que trabajan a través de plataformas y a las que tienen como autónomas. Así se rompe una relación sujeta al ámbito del derecho laboral y se traslada a la sujeción del derecho mercantil, extrayendo, por un lado, la importancia de lo que es el trabajo en el desarrollo vital de las personas y, por otro lado, situando el trabajo, un componente estructural de nuestra sociedad en el que se encuentran buena parte de nuestros derechos, en un intercambio, no como producción, sino como contraprestación.

AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

La **pérdida de empleo por sustitución de nuevas tecnologías no es una realidad nueva**. Uno de los primeros sectores fue el de la seguridad. La instalación de cámaras de videovigilancia supuso una pérdida gigantesca del personal de vigilancia que se encargaba de hacer rondas y que, a partir de ese momento, pasó a controlar en un cuarto las cámaras recién instaladas por la empresa.

La automatización de procesos tiene entre sus riesgos ahondar en la desigualdad estructural y generar una distancia temporal crítica entre la destrucción y la nueva creación de empleos.

Las innovaciones en el campo de la robótica y la automatización de procesos por herramientas tecnológicas pueden suponer la destrucción, el desplazamiento y la creación de empleo. Hay sectores que ya están muy atravesados por ello, como la banca, las telecomunicaciones o los servicios. Pero las mayores pérdidas se prevén en la industria y también en el sector de las telecomunicaciones.

Hay dos claves de automatización del trabajo: la obrera y la puramente económica (costes/beneficios).

La tecnología es una maquinaria de trabajo más y conlleva unas características que merece la pena reseñar:

- No todo puede ser automatizado o reutilizable. Todavía hay componentes de nuestros trabajos que necesitan de creatividad, aunque sí que existen componentes de rutina que se pueden automatizar.
- La automatización de procesos no es por sí misma discriminatoria.
- La automatización usa el aprendizaje de datos y los algoritmos: para que un algoritmo automatice un proceso es necesario escribir un recorrido que el algoritmo sea capaz de leer, y aprende de las trabajadoras existentes.

El mayor problema que enfrentamos es que la automatización de procesos tiene unos riesgos de impactos muy importantes, como:

- Ahondar en la desigualdad estructural. Los desplazamientos se producen en gran cantidad en muchos trabajos fácilmente sustituibles, reforzando la dinámica de desempleo/desposesión de la que ya venimos.
- No estar preparados para las capacidades exigidas y que haya una distancia temporal grande entre la destrucción y la nueva creación de empleos.

LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Y EL RETO DE LA PÉRDIDA DE EMPLEO MASIVA

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, cuando habla de los despidos objetivos, prevé específicamente que un despido objetivo pueda ser por la introducción de determinados sistemas que no hagan necesario un trabajo que pueda ser sustituido. Esto nos sitúa en un escenario donde, de entrada, **solo se podría pedir responsabilidades a la Administración pública pero no a las empresas** respecto a la reconversión industrial de ciertos sectores, no tanto por la

digitalización, sino por la implantación de cierta tecnología en sectores productivos que dejan de hacer necesaria la mano de obra. El espíritu de la norma va en contra de que la empresa pudiera tener algún tipo de responsabilidad con la integración de las mejoras.

Teniendo en cuenta otros ejemplos de reconversión de sectores estratégicos, como los convenios de transición justa en el marco de la transición energética, se podría modificar la norma en un sentido que les diera **más responsabilidad a las empresas**. Por ejemplo, si gracias a la implantación de un sistema tecnológico mejora la productividad, esa mejora de productividad tendrá que ir acompañada de una responsabilidad que conlleve asumir la formación de las trabajadoras.

No es una transición de un sector; van a ser muchos los sectores afectados, bastante diversos y, además, inmersos en un proceso de cambio y transición ecológica que supone otro impacto en el empleo. Ello especialmente si esta reconversión digital y mejora de la productividad la sostienen con fondos públicos. Podría ser necesario:

- Un análisis de impacto de la implementación de las nuevas tecnologías compartido con las partes interesadas (empleados, sindicato y empresa).
- Vincular las **ayudas públicas con la obligatoriedad de planes formación** en las empresas. Llegar a la posibilidad de prohibir los despidos por automatización en sectores estratégicos.
- Sustener procesos de **convenios participados** por todas las partes para evitar la precarización de las relaciones laborales o la destrucción de empleos ante aumentos de productividad.
- Propiciar **nuevas normativas** que establezcan la reducción de la jornada laboral, además del acceso a prejubilaciones y políticas redistributivas como la renta básica.
- **Promover la autoorganización y la defensa de derechos en los sectores afectados**, como la lucha de las trabajadoras de H&M frente al cierre de tiendas al ser sustituidas por tiendas electrónicas.



Banco

Banco

ATM

???

€

LOS RETOS

Enfrentar la digitalización es, además de hacer un análisis de sus impactos y cómo podríamos prepararnos y mitigarlos, analizar las contradicciones que plantea en el sistema económico tal y como lo conocemos y desarrollar herramientas que nos permitan cambios estructurales.

SINDICALISMO

Los elementos de la digitalización suponen, según se van extendiendo a los puestos de trabajo (teletrabajo, tecnologías de organización laboral, etc.), la **posibilidad de que se pueda trabajar sin la necesidad del contacto diario**, algo que influye en la vertiente colectiva. La falta de espacios de encuentro, de un centro de trabajo, de contacto, impacta de forma negativa en la organización colectiva, lo que genera una ausencia de sindicalización.

Cuando se producen negociaciones sobre condiciones laborales, los resultados que podría tener la parte trabajadora en una negociación o plano colectivo son muy superiores a los que puede conseguir de forma individual. La diferencia en la posición de poder, aparte de ser evidente, trasciende en una **merma de la**

capacidad de defensa de los intereses de las trabajadoras

en tanto en cuanto la legislación laboral trata de encaminarse a proyectos colectivos. Cuando se extrae una negociación del ámbito individual al ámbito colectivo, se trata de eliminar la desigualdad intrínseca que se establece entre la empresa y la trabajadora a la hora de negociar.

Así que la introducción de determinadas tecnologías supone una serie de dificultades para las

organizaciones sindicales, que podríamos resumir en las siguientes líneas:

- Atomización de las trabajadoras y los trabajadores.
- Dislocación del tiempo de trabajo y repercusiones en precariedad laboral.
- Inexistencia de centros de trabajo físicos y falta de contacto diario, lo que dificulta la organización.
- Conocimiento «tardío» por parte de los sindicatos de los cambios en el algoritmo y, por lo tanto, de las condiciones laborales.
- Impacto en sectores que no suelen estar sindicalizados.
- *Gap* (brecha) generacional.

En concreto, las **economías de plataformas trasladan unas relaciones que tendrían su desarrollo en la vertiente colectiva a una vertiente pura y exclusivamente individual**. Si en vez de personas contratadas lo que existe son autónomos, aunque sean falsos autónomos, la negociación se establece directamente con el trabajador, sin ningún sindicato de por medio; ese es el inicio del proceso por parte de la empresa, estableciendo la relación de manera individual y generando un primer impacto.

Las economías de plataformas trasladan las relaciones laborales desde su vertiente colectiva a una vertiente pura y exclusivamente individual asociada a una merma de derechos.

LOS RETOS DEL SINDICALISMO ANTE LA DIGITALIZACIÓN

En este apartado, resumimos algunas reflexiones sobre los retos que aborda el sindicalismo para sostener la negociación colectiva en la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores:

- Penetrar en nuevos espacios de sindicación antes menos sindicalizados: médicos, arquitectos, psicólogos.
- Necesidad de secretarías de nueva creación para el trabajo sobre el impacto de la digitalización en los derechos laborales.
- Nuevas estrategias y capacidades sindicales: personal que conozca y esté formado en el ámbito digital.
- Formación y sensibilización de los enlaces sindicales sobre las formas de protección ante los impactos negativos en forma de discriminaciones o control de las trabajadoras y los trabajadores.
- Organización y obligatoriedad de formación ante el despido por automatización de procesos en empresas con beneficios.
- Nuevas fórmulas de sindicalismo y nuevas formas de organización y afiliaciones en trabajos precarizados.
- Nuevos entornos de lucha y alianzas. El trabajo de Riders X Derechos, el sector del taxi u otros movimientos de trabajadores autónomos emergentes son los que han protagonizado las nuevas luchas obreras contra este tipo de organización empresarial digital.

LEGISLACIÓN

Al calor de las nuevas problemáticas generadas por el impacto de la digitalización en el mundo laboral, se han generado nuevos marcos normativos, entre los que destacamos la conocida como ley rider, la propuesta de Directiva Europea y la ley de inteligencia artificial en Europa.

LEY RIDER

El [Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo](#), por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, nace para «garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales», y ha sido bautizado como la ley *rider*.

Este Real Decreto Legislativo nace como respuesta a las denuncias y las sentencias que han confirmado la relación laboral entre las empresas de transporte y los repartidores que trabajaban como falsos autónomos. Las cuestiones más interesantes de la ley son:

- Establece nuevas normas para determinar la presunción de la laboralidad en las empresas de reparto de comida o cualquier tipo de producto.

- Marca la obligación a todo tipo de empresa que use algoritmos que puedan tener efectos sobre las condiciones laborales de informar de ello a los representantes de los trabajadores por medio del comité de empresa o a la Inspección de Trabajo si se le requiere.

El primero de los puntos resalta lo que ya estaba establecido en el punto 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la **presunción de laboralidad**, que, además, convalida y subraya el Tribunal Supremo en la sentencia de septiembre de 2020 frente a las denuncias de trabajadoras y trabajadores del sector de repartos. Así, la primera disposición de este Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, consiste en la incorporación al Estatuto de los Trabajadores de una nueva Disposición adicional 23 que establece lo siguiente:



Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Otra de las cuestiones de interés es que la ley *rider* tiene un solo artículo que no se aplica solo a las empresas de plataformas de transporte, sino que se aplica a todas las empresas. Es la modificación del artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores sobre los deberes de información al respecto de los algoritmos en el mundo del trabajo. Esta norma abre la posibilidad de que las trabajadoras conozcan el algoritmo y, por tanto, puedan observar cómo se reparte la carga del trabajo, si existe

La modificación del artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores sobre los deberes de información al respecto de los algoritmos en el mundo del trabajo abre la posibilidad de auditar el algoritmo y sus decisiones.

discriminación o no y todas las condiciones relacionadas con la relación laboral entre empresa y trabajadora. Esto abre la posibilidad de **hacer más transparente el algoritmo e impulsar herramientas que tienen que ver con la auditoría algorítmica y la transparencia** (conocer, aparte de los códigos, los valores sociales que han construido el sistema técnico desnudando la caja negra). Por ejemplo, en un caso tan importante como un contrato o un despido de forma algorítmica, implica cómo y por qué se

contrata y por qué se despide. Si es un algoritmo, en algún lugar consta cómo se toma esa decisión para saber si es justa o no.

Los problemas que se destacan desde los sindicatos y los movimientos organizados en la implementación de la ley son los siguientes:

- A pesar de poner coto a las empresas, específicamente a las que trabajan con plataformas, no es extensible a todos los sectores que sufren este impacto.

- No es eficiente la creación de normas en función de cada profesión o función de cada sector productivo.
- Las multas no son disuasorias.
- Los sindicatos y las organizaciones sociales subrayan la necesidad de un cuerpo mayor de inspección laboral.
- La solicitud de información de algoritmos necesita de una representación legal que pasa por comités de empresa que no siempre están aliados con los intereses de las trabajadoras, teniendo en cuenta que hablamos de sectores poco sindicalizados.
- Contempla la petición de información, no la necesidad de control. Sería interesante establecer mecanismos de control por parte de las trabajadoras y de sus representantes para que pudieran tener herramientas de control constante de la utilización de los algoritmos de los sistemas automatizados. A la hora de pedir la información del algoritmo, estamos perdiendo la capacidad de control, intercambiándose por seguimiento. Lo ideal es que cualquier empresa tuviera que informar previamente de la introducción de nuevas tecnologías, al igual que debe informar de nuevas herramientas laborales, sus riesgos e impactos sobre el trabajo de las personas contratadas.

Esto último, a su vez, tiene varios impactos:

- No establece la responsabilidad empresarial que existe en la implementación de un algoritmo de nueva creación o que contravenga legislaciones laborales.
- No contempla la posibilidad de exclusión. Según las trabajadoras, podría empezarse también a hablar de exclusión de ciertas dinámicas, algoritmos o automatización de procesos dentro del ámbito laboral por su impacto.
- Es necesario aumentar las capacidades de inspección de trabajo para poder proteger a los diversos sectores que pueden verse afectados.

Pese a las dificultades, tanto los sindicatos como las trabajadoras y los expertos **siguen abogando por la denuncia del algoritmo**, ya que se considera necesaria y parte del campo de batalla de los próximos años. En el futuro no estaremos hablando solo del uso de algoritmos en los procesos de toma de decisiones y organización laboral, sino de los sistemas de automatización de sus impactos estructurales en nuestro modelo productivo.

DIRECTIVA EUROPEA

El 9 de diciembre de 2021, la Comisión Europea propuso un conjunto de medidas para mejorar las condiciones laborales en las plataformas digitales y contribuir al crecimiento sostenible de dichas plataformas en la Unión Europea. En diciembre de 2022, el Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo aprobó el texto.

La lista de criterios de la CE carece de criterios importantes que son indicios de laboralidad, como trabajar bajo la marca de una empresa o prestar servicios dentro de la actividad principal.

Al igual que la normativa española, la propuesta de directiva aborda tres elementos fundamentales: laboralidad, algoritmo y transparencia.

En la primera cuestión (la relación entre los y las trabajadoras y las empresas de la economía digital o de plataformas), la propuesta de la Comisión Europea «pretende garantizar que a las personas que trabajan a través de plataformas digitales se les reconozca la situación laboral que corresponde a su modalidad de trabajo real». Para ello, proporciona una lista de cinco criterios de control para determinar si la plataforma es un «empleador»; si la plataforma cumple al menos dos de esos criterios, se presume, desde un punto de vista jurídico, que es un empleador.

Los cinco criterios son:

- i) determinar efectivamente o establecer límites máximos para el nivel de remuneración;
- ii) exigir a la persona que realiza el trabajo en la plataforma que respete normas vinculantes específicas respecto a la apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
- iii) supervisar la realización del trabajo o verificar la calidad de los resultados del trabajo incluso por medios electrónicos;
- iv) restringir efectivamente la libertad (del trabajador), incluso mediante sanciones, de organizarse el trabajo, en particular la discreción para elegir el horario de trabajo o los períodos de ausencia, aceptar o rechazar tareas o utilizar subcontratistas o sustitutos;
- v) restringir efectivamente la posibilidad de construir una base de clientes o realizar un trabajo para cualquier tercero.

Las principales críticas a esta «formulación de laboralidad» es que:

- **Una lista cerrada** de indicios permite diseñar fácilmente un sistema de trabajo que la evite.
- La lista **carece de criterios importantes que son indicios de laboralidad**, como trabajar bajo la marca de una empresa o prestar servicios dentro de la actividad principal ofrecida por esa empresa.

Así que, en términos generales, la importancia de esta directiva radica en que:

- Abre el debate y manda un mensaje a las grandes empresas, con una intencionalidad política en la buena dirección.
- Se va a intentar que exista una armonización de las legislaciones y, con ello, imponer unos criterios mínimos para evitar cualquier tipo de daño y cualquier tipo de discriminación.
- Puede suponer una herramienta interesante para auditoría final.
- No se restringe solo al sector *rider*/transporte.

Pero también tiene algunas problemáticas:

- Obliga a cumplir al menos **dos de los cinco criterios establecidos**, dejando así la puerta abierta a que el trabajo en plataformas pueda ser trabajo autónomo.

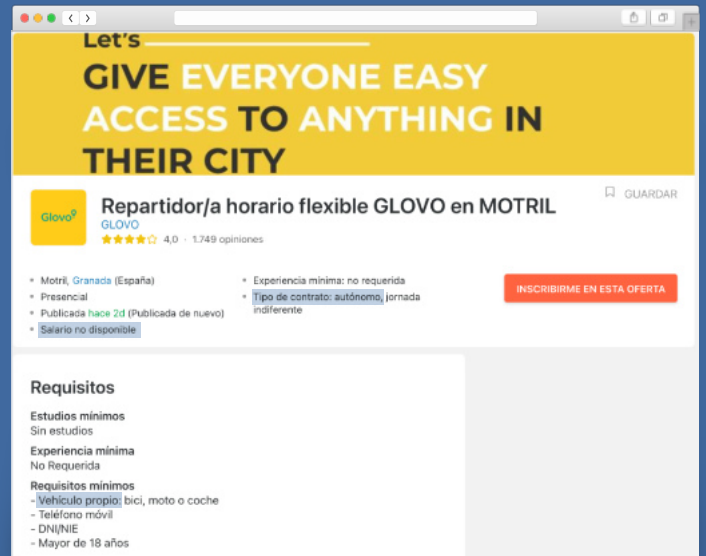
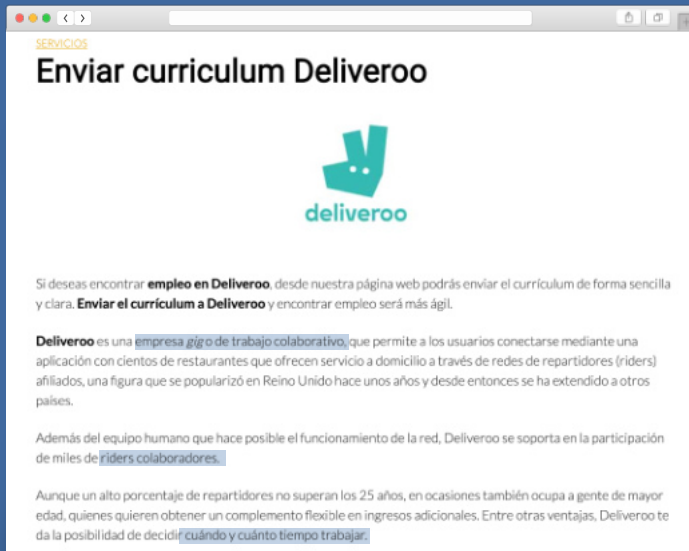
- No apunta nada sobre la importancia de la organización colectiva, y sin ella no se entiende el derecho laboral. Una de las características esenciales del trabajo en la economía de plataformas es que atomiza, y esto **al final lo que hace es eliminar la vertiente colectiva**. No aparece esta reflexión desde una perspectiva garantista de cómo reforzar esa protección colectiva de las trabajadoras.
- **No establece medidas de control aparte de transparencia**, ni la utilización de sistemas de supervisión de la información que tienen que dar a las trabajadoras ni de la información que tienen que dar a los representantes. Pero la ley habla solo de información, no habla de controles.

Estas problemáticas están explicadas con mayor profundidad en un [informe](#) elaborado por el Observatorio de Trabajo, Algoritmo y Sociedad (TAS) y Worker Info Exchange (WIE), donde se identifican los vacíos clave de la propuesta de directiva.

BATALLA CULTURAL

Una de las cuestiones principales del impacto de la digitalización es la batalla cultural que plantea: **libertad y flexibilidad frente a derechos**. La lógica del «hazlo tú» es un intento de que los propios trabajadores y trabajadoras se apropien del discurso liberal, vendiendo ciertas bondades del sistema. El complemento oculto de las bondades del «nuevo» sistema es que se evitan las obligaciones del anterior. Esta propuesta se desarrolla en un discurso impregnado de una pátina de modernidad y con unos términos prefijados en un intento de desplazar la clásica relación laboral, que al final es la herramienta disponible para defender la posición de la clase trabajadora.

No solo lo hacen las empresas; instituciones como la Unión Europea utilizan determinados términos que influyen también negativamente en la concepción de la relación laboral y los derechos, sustentando el discurso que pretende alejar la digitalización de la relación laboral. La plasmación del concepto de flexiseguridad, por ejemplo, surgió en su día hace años dentro de la Unión Europea para modificar reglas y desregular el ámbito laboral, cuyas consecuencias se podrían definir de la siguiente manera: cuando se gana, se lo lleva el sector privado, y cuando se pierde, socializamos las pérdidas.



Estos son algunos de los términos usados, como veis en las ofertas:

- **Disponibilidad**, en vez de jornada o tiempo de trabajo.
- **Prestación**, en vez de relación laboral.
- **Compensación**, en vez de remuneración, retribución o salario.
- **Flexibilidad**, en vez de seguridad laboral y derechos.
- **Freelance/colaborador**, en vez de trabajador.
- **Acuerdo**, en vez de contrato.
- **Colaboración o cooperación**, en vez de actividad laboral.
- **Circular**, para la externalización de procesos.

Y en términos más performativos, pensando en la construcción de nuevas realidades o su resignificación, podemos encontrar:

- **Innovación** como adjetivo para depurar con el lenguaje y el uso de nuevas tecnologías cualquier tipo de obligación con y para sus personas contratadas. El fin de la innovación es la mejora, y si los procesos de innovación no generan bienestar social, no podemos establecerla como tal.
- **Libertad**. Dentro de esta lógica, la libertad se ampara en el hecho de que teóricamente se trabaje desde donde sea, cuando se desee y como se desee. Aparte de que es ficticio en tanto en cuanto la empresa establece mecanismos de control (calidad, horarios, usuarios), hay que destacar que esta organización implica que la parte trabajadora disponga de sus medios de producción. Esto supone el ahorro de costes de una parte y el traspaso de esos costes a las trabajadoras.

Estos términos se usan para intentar alejar, por un lado, lo que se puede esperar de una relación laboral y, además, con la excusa de la «modernidad», esconder en realidad lo que es una política neoliberal. El lenguaje es una herramienta más, una política para permitir que se extraiga cualquier cariz, cualquier caracterización de lo que era una relación laboral, de lo que era un elemento colectivo, de lo que podía ser una resistencia colectiva, para trasladarlo a una cuestión individual.

El lenguaje se usa para intentar alejar, por un lado, lo que se puede esperar de una relación laboral y esconder lo que es, en realidad, una política neoliberal.

Como se ha explicado antes (relación fallas del sistema-uberización), los propios discursos inciden en determinadas fallas del sistema preexistentes que tienen que ver con las condiciones de precariedad establecidas que una buena parte de la sociedad vive.

LA BATALLA CONTRA LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA

Entre la sopa de términos y discursos, el elemento más claro se construye en torno a individualizar tu relación con la empresa. Se establece el mantra de «lo colectivo es malo, lo colectivo a ti no te sirve como trabajador o como trabajadora y lo que tienes que hacer es negociar con tus pares», y es una de las propuestas más claras que esconden un discurso político que trasciende el centro de trabajo y que se sitúa en las instituciones, en la calle o en los medios de comunicación masivos, abordando las bondades de lo individual por encima de las maldades de lo organizado. Los lenguajes «tecnológicos» van en muchas ocasiones de la mano de **una crítica desafortada hacia sindicatos, movimientos sociales u otras organizaciones, que son los que pueden llegar a equilibrar la desigualdad inherente que se produce entre empresa y clase trabajadora.**

Aquí nos ceñimos a la organización colectiva, pero esto es una batalla a largo plazo contra lo colectivo entendido como lo público o lo común.



CAJAS

SALIDA

STAFF

CONCLUSIONES

La digitalización fue la condición de posibilidad de la llamada globalización, y ahora es también su muleta para una **nueva fase de expansión del capital** basada en la **reducción de costes** y el **aumento de la productividad**. Esto no quiere decir que la tecnología sea mala en sí misma: simplificar procesos, ayudar o automatizar tareas rutinarias o generar nuevos empleos no es algo perjudicial para la sociedad. El problema son el uso de determinadas tecnologías en manos de capital y los nuevos modelos de trabajo emergentes que siguen el patrón de acumulación capitalista y que deterioran las relaciones laborales paulatinamente, con lo que se nos ha vendido como pequeños cambios técnicos. Debemos tener presente como sociedad que la digitalización tiene importantes impactos sociales que llegan a cambiar la relación de las personas con sus derechos laborales, e incluso con algunos derechos fundamentales, en ámbitos como la seguridad, la intimidad, el derecho a la protesta o la movilidad humana, no desarrollados en este informe.

Las tecnologías no son herramientas neutras ni sus impactos son neutros por ser técnicos. El problema de partida es que esto no se ha valorado y controlado lo suficiente, y de esta forma **la digitalización (en la manera que se aplica) está reproduciendo y acrecentando las tensiones sociales preexistentes** porque está unida a mecanismos de control social, a lógicas algorítmicas discriminatorias en términos de género, raza y clase, o a una fuerte injerencia política en lo que tiene que ver con la creación de corrientes de opinión sobre la importancia o no de la negociación colectiva y otras fórmulas de defensa de las trabajadoras. Por eso, pese a sus bondades, hay que analizarla y ponerla en duda y establecer un plan de contingencia.

Este informe es una primera propuesta de la **oficina en Madrid de la Rosa-Luxemburg-Stiftung** para analizar la situación, anticipar estrategias de protección y regulación tecnológica e incorporar el ámbito tecnológico a la defensa de los derechos y no al revés, además de estudiar cómo se puede traducir todo ello en un marco legal que prevenga una mayor reproducción de desigualdades sociales. La agenda digital aterriza sobre varios problemas, como la tendencia a la precarización de sus condiciones laborales, el interés de determinadas empresas que generan acuerdos alternativos de trabajo para eludir las leyes laborales del país y una crisis de empleo atravesada por una subdemanda mundial que ha hecho que cada vez más trabajadoras se hayan visto expuestas durante las últimas décadas a la inseguridad laboral. Así que nos parece pertinente plantearnos estos retos, por dos motivos esenciales:

- Por los nuevos retos que suponen el cambio de paradigma económico y cómo se genera valor en nuestras sociedades. El anterior modelo de contrato social garantizaba determinados derechos en nuestras comunidades; la economía globalizada ha supuesto un cambio de los equilibrios donde se desarrolló el pacto social keynesiano.
- Por las dificultades de sostener el viejo contrato social roto tras años de neoliberalismo y de la gestión de la crisis económica de 2008, que ha generado una situación de mayor desigualdad dentro y fuera de las fronteras europeas.

La adaptación a estos impactos puede darse por dos vías: la de la exclusión, desigualdad y reconstrucción de la sociedad desde una concepción puramente mercantil, o la de recomposición por inclusión y mejora del contrato social, teniendo en cuenta la sostenibilidad y los límites planetarios. En este segundo planteamiento, nuestra idea es poner la tecnología al servicio del ser humano y no solo del capital. Los beneficios que se extraen del progreso tecnológico y la mejora en el rendimiento productivo deben ser redistribuidos hacia abajo y que lleguen a toda la sociedad. Por eso, podemos extraer algunas propuestas que cabe plantearse para que el trabajo, la tecnología y sus beneficios puedan atender a la lógica del reparto:

- 1.** Garantizar la distribución de la renta y la distribución del valor por medio de los derechos laborales y, en concreto, los salarios. Sabemos que el contrato social ya empezó a hacer aguas por las políticas neoliberales en la época de Reagan y Thatcher y que se consolidan en la desregulación y liberalización del mercado europeo. En las últimas décadas se han generado fórmulas de externalización de riesgos a las empresas, de la subcontratación y de las cuestiones medioambientales. Es necesario reconducir la situación, y esto pasa por generar responsabilidad dentro de las cadenas de valor.
- 2.** Recuperar y proteger prestaciones básicas y expandir la renta básica universal: garantizar el acceso a la sanidad, a las jubilaciones y a las ayudas por desempleo, así como el derecho a la vivienda. La disrupción de la digitalización nos prepara para una situación de desempleo estructural (entre que se destruye parte del empleo y se generan otros) que nos requiere seguir profundizando en el debate sobre si hace falta una renta básica universal para no dejar a nadie atrás.
- 3.** Explorar figuras como los convenios de transición similares a los desplegados en el plan de descarbonización de algunos territorios en el marco de la Estrategia de Transición Justa, pero aplicados a los procesos de automatización, con el fin de perseguir la generación de acuerdos y responsabilidades en los sectores más impactados.
- 4.** Crear nuevos sistemas públicos para necesidades emergentes, como el sector de cuidados y de atención a personas dependientes ante la incorporación masiva de las mujeres a los trabajos y el envejecimiento de la población. O también la necesidad de desplegar estrategias que garanticen el acceso al conocimiento en un momento que ha cambiado el modelo formativo y las habilidades requeridas. La lucha contra la brecha digital implica no solo una inversión en infraestructuras, sino el acompañamiento y el desarrollo de la formación para todos.
- 5.** Entender estos avances en las lógicas del decrecimiento y los límites planetarios. La agenda de transición ecológica establece no solo la descarbonización de nuestras economías, sino una reducción drástica de emisiones y energía. El mundo del trabajo también tendrá que adaptarse.
- 6.** A día de hoy, el trabajo es una parte fundamental para el sostenimiento de la vida, por lo que es necesario establecer diálogos abiertos y participados desde puntos de partida realistas y apegados a las necesidades territoriales y materiales.

Insistimos: existe un enorme **riesgo** de que **la agenda de transición digital promovida estratégicamente para y por los mercados europeos se convierta en un apuntalamiento de dicho sistema de explotación y control laboral mediante la financiación pública del desarrollo de determinadas tecnologías**, y cuyo uso quede fuera del control público y sea inalcanzable para las trabajadoras y los sindicatos. La clásica batalla entre capital y trabajo se ve ahora atravesada por mejoras tecnológicas que ya no solo están en las manos del capital, sino que están desequilibrando más la balanza y acaparando los beneficios de dichas evoluciones tecnológicas en manos del empresario, mientras el trabajador sigue cayendo en un pozo de precariedad y desigualdad.

Rosa-Luxemburg-Stiftung Oficina de Enlace Madrid
C/ Luis Vélez de Guevara, 8, bajo ext. dcha.
28012 Madrid, España
www.rosalux.eu/es

Directora de la Oficina
Anna Schröder

Directora de la publicación
Amelia Martínez-Lobo

Autoras
Paula Ortega Faura (Pof) - [turba! comunicación](#)
Yago Álvarez - [El Salto Diario](#)

Edición
Teresa Aguilar

Diseño e ilustración
Luismi Jiménez - [turba! comunicación](#)

Fotografía de portada
[Marquise de Photographie - unsplash.com](#)
(bajo [licencia Unsplash](#))



CC BY-NC-SA 4.0
Creative Commons Attribution – NonCommercial - ShareAlike 4.0 International

Esta publicación ha sido financiada por el Ministerio Federal de Asuntos Exteriores (AA).
El editor es el único responsable de esta publicación.
Las posiciones expresadas en este documento no reflejan las opiniones del financiador.
La publicación es gratuita y no puede utilizarse con fines electorales.

