

Título

GENERALIZACIÓN TECNOLÓGICA: EFECTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Abstract

En estrecha conexión con el contexto de globalización mundial en el que nos movemos, adquiere especial significación la exponencial progresión de las tecnologías de la información y las comunicaciones, cuyos efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo son múltiples y variados. El carácter imparable del fenómeno aconseja dejar de lado posiciones de resistencia para centrarse en el reciclaje y en la capacitación profesional. Por el mismo motivo, es necesario normalizar la integración de los avances tecnológicos en el día a día de nuestras relaciones laborales, apostando por la regulación de límites razonables que impidan los abusos pero que no se conviertan en fronteras infranqueables en nombre de los derechos fundamentales de los trabajadores. Labor esta que no es fácil de acometer por el legislador y que los convenios colectivos tampoco parecen querer abordar, propiciándose así un panorama construido a golpe de sentencias que, carentes de pautas normativas razonables, tienen dificultades para encontrar el punto de equilibrio entre innovaciones tecnológicas y derechos laborales.

Conversaciones

Trabajo decente para todos
La organización del trabajo y la producción

Autora

Carolina San Martín Mazzucconi
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Rey Juan Carlos –
Madrid
carolina.sanmartin@urjc.es

1. Relaciones laborales en un contexto globalizador

El carácter multidimensional del fenómeno de la globalización determina que sus efectos sobre las relaciones de trabajo sean múltiples y variados¹. Por ello, cualquier intento de sistematizarlos conllevará, necesariamente, su simplificación y reducción, tal como se deduce del hecho de que los muchos autores que han estudiado esta materia no coincidan exactamente a la hora de listar los efectos del fenómeno.

Ahora bien, conviene tener presentes dos ideas fundamentales que planean sobre lo que se verá a continuación:

En primer lugar, como consecuencia ineludible del mencionado carácter multidimensional de la globalización, existe una clara interrelación entre todas y cada una de las consecuencias reseñables a partir de la misma; son, a la vez, causa y efecto las unas de las otras. Al mismo tiempo, aunque se suele hablar de diversas clases de globalización (económica, tecnológica, cultural, etc.), existe también en esta tipología una interrelación estrecha, que hace que, en realidad, la globalización sea un fenómeno único aunque de muchas caras, todas ellas recíprocamente influenciadas.

En segundo lugar, si hubiera que identificar, generalizando y simplificando las consecuencias laborales de la globalización económica, un denominador común para todas ellas, debería aludirse a la noción de desigualdad. No todos, pero la mayor parte de los efectos de la globalización sobre las relaciones laborales producen situaciones de desigualdad (entre trabajadores, entre mercados de trabajo, entre regiones, entre Estados). Ello podría interpretarse, paradójicamente, como un contrasentido, ya que la globalización parece tender a la homogeneización de condiciones; no obstante, cuando el ámbito material en el que opera es esencialmente heterogéneo, el resultado de la supresión de barreras y de aplicar reglas únicas a situaciones diversas suele ser la exaltación de la diferencia, la fragmentación. Cabría mantener, en definitiva, que el progreso económico no está globalizado². Todos los estudiosos están de acuerdo en que la globalización ha supuesto mayores desequilibrios y desigualdades tanto dentro de los mercados de trabajo nacionales como en los sectores menos cualificados de la mano de obra en el ámbito internacional, donde, o bien se deterioran las condiciones de trabajo, o bien aumenta el desempleo³.

¹Con mayor amplitud sobre la globalización y sus efectos en el ámbito laboral, véase SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “La incidencia de la globalización en las condiciones de trabajo y empleo: el caso de España”, *Trabajo y Empresa: Perspectivas Globales* (J. Montalvo Romero, Coord.), Arana, México, 2007; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “Los efectos de la globalización en las relaciones laborales en España. Una visión panorámica”, *Aproximaciones interdisciplinarias a la reflexión jurídica*, Editorial Universitaria UMSNH, México, 2007; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “Los retos del Derecho del Trabajo en España en la era de la globalización y en la sociedad de la información”, *Globalización, derechos humanos y sociedad de la información*, Editorial Universitaria UMSNH, México, 2007; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., MONTALVO ROMERO, J., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Efectos de la globalización en las relaciones laborales: una perspectiva comparada*, Documento de Trabajo 2006/10, febrero 2006, Universidad Rey Juan Carlos.

²En palabras de CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las desigualdades dentro de los países, y entre unos países y otros, han aumentado considerablemente; la brecha (económica, social, política y cultural) abierta entre el Norte y el Sur, entre países ricos y pobres, se agiganta” (“Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información”, *Aranzadi Social* núm. 10, 2004).

³SEMPERE NAVARRO, A.V., CANO GALÁN, Y., CHARRO BAENA, P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Políticas Sociolaborales*, 3ª ed., Tecnos, 2005. En este sentido, RYDER, G., indica que la internacionalización de la producción “crea una dinámica de competencia mundial que rebaja el nivel de las condiciones de trabajo y respeto de los derechos fundamentales”, y la internacionalización de los mercados de trabajo propicia “la migración de un número cada vez mayor de trabajadores que buscan trabajo en otros países” que “con frecuencia se ven afectados por un alto desempleo y situaciones de inseguridad considerable” (*La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I).

2. Flexibilidad y competitividad: la imparable progresión tecnológica

No hay duda de que, para poder competir en este contexto globalizador, el mercado laboral español debe ser flexible, y ello, si no se introducen los controles adecuados, conduce de modo inevitable a mermar las garantías laborales⁴. En este sentido, la flexibilización de las relaciones laborales ha provocado la fragmentación o dualización del mercado de trabajos⁵ según que estemos ante mano de obra cualificada o no cualificada, pues, con carácter general, es la primera la que disfruta las mejores condiciones de trabajo y se incorpora a un ciclo de formación permanente que le permite mantener y mejorar su cualificación.

De otra parte, la realidad laboral así fragmentada ha provocado la crisis del modelo de trabajador estable sobre el que se encontraba edificado el Derecho del Trabajo clásico⁶. Un ordenamiento pensado para proteger a una única clase de trabajador, el propio del sistema fordista de producción industrial, pierde unidad y gana en obsolescencia en un contexto como el actual, en el que los trabajadores tienen diversos intereses, ideologías y posiciones sociales y económicas. Y a todos ellos, con semejante grado de heterogeneidad, debe atender y proteger el Derecho del Trabajo.

En estrecha conexión con este contexto, ha de mencionarse la influencia de la imparable y exponencial progresión de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Dado que la globalización económica deriva en un proceso de acusada acentuación de la competitividad empresarial, es lógico que las organizaciones productivas se afanen por incorporar a sus estructuras todo aquello que facilita y mejora su producción, lo que desde luego pasa en buena medida por la implementación permanente de los adelantos tecnológicos.

Entre los múltiples y variados efectos que la implantación de tecnologías innovadoras produce sobre las condiciones de trabajo y empleo, en un esfuerzo sintetizador podrían citarse, como principales, los siguientes:

Crece considerablemente la demanda de trabajadores cualificados en el sector tecnológico, tanto en los ámbitos económicos relacionados directamente con las tecnologías como en los sectores más tradicionales, que también experimentan un cambio profundo en el contexto de la sociedad de la información. El mercado laboral debe adaptarse permanentemente para evitar que exista una escasez de mano de obra cualificada en tecnologías de la información y las comunicaciones, que a su vez evolucionan de modo constante.

Por otro lado, la utilización de las herramientas tecnológicas como instrumento de trabajo permite producir más en menos tiempo, lo que sin duda redundará en un aumento de la productividad, si bien implica, simultáneamente, la destrucción de puestos de trabajo de perfil clásico. Pero esta destrucción de cierto tipo de empleo se ve acompañada de la creación de otro, y parece ser que el ritmo de esta última es tal que desmiente la teoría sobre destrucción masiva de empleo a raíz de la generalización de la innovación tecnológica⁷.

⁴Se desvelan como especialmente adecuadas las palabras del profesor SEMPERE NAVARRO, A.V., cuando estima que “en pocos momentos como el presente resulta tan sencilla la comprensión acerca de la conveniencia de que los diversos sistemas laborales posean cierta homogeneidad para evitar el dumping social” (“Sobre la OIT y su acción normativa”, *Aranzadi Social* núm. 15, 2002).

⁵CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El ‘nuevo’ Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social* núm. 5, 2004.

⁶CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El ‘nuevo’ Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social* núm. 5, 2004.

⁷“La evolución tecnológica en el empleo se remonta a cerca de dos siglos, y mirando los hechos, se llega a una conclusión alentadora: la tecnología, a pesar de los trastornos inevitables que provoca, en el largo plazo ha creado más empleos de los que ha destruido, y ha incrementado los niveles de vida” (RYDER, G.: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I). Ya lo indicaba así CAVAS MARTÍNEZ, F., al constatar que las economías más avanzadas en cuanto a tecnología, como Estados Unidos y Japón, fueron precisamente las que crearon más puestos de trabajo durante los años 80 y 90 (“Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información”, *Aranzadi Social* núm. 10, 2004).

Ahora bien, lo que está claro es que, incluso aunque el futuro planteara un escenario poco alentador en materia de empleo y condiciones de trabajo, la actitud a adoptar no puede ser la de resistencia al cambio, pues se trataría de una “guerra perdida”⁸. Por ello, en vez de buscar fórmulas numantinas deberían concentrarse los esfuerzos individuales y colectivos en el reciclaje de capacidades para estar en condiciones de responder a las nuevas propuestas laborales. En una economía cada vez más orientada hacia el conocimiento, es tan ingenuo como inútil pretender que el modelo generalizado de trabajo y el perfil de quien lo presta siga siendo el mismo.

Conviene recordar que ya nos hemos enfrentado antes a un reto de estas características; no en vano se dice que estamos asistiendo a la “Cuarta Revolución Industrial”⁹, al margen de que podamos debatir si esta es más intensa o no que sus predecesoras. Lo cierto es que no es ajena a la historia del Derecho del Trabajo una primera reacción de oposición a los avances tecnológicos: Piénsese en el sistema gremial de la edad moderna, cuya decadencia fue provocada en parte por la oposición a las innovaciones técnicas, “destruyéndose los inventos que amenazan competir ventajosamente con los viejos procedimientos artesanales”¹⁰. Por su parte, la OIT nos recuerda que en el siglo XIX la introducción masiva de máquinas textiles originó el movimiento ludista, y que a inicios de los años treinta John Maynard Keynes denominó “desempleo tecnológico” al “causado por los medios descubiertos para ahorrar mano de obra que ocurre mucho antes de que podamos encontrar nuevos usos para la misma”. Sin embargo, se terminó constatando que, “si bien tales innovaciones tecnológicas redujeron los puestos en ciertas áreas, en el largo plazo generaron aumentos en otras”¹¹. En los años sesenta y setenta volvió a debatirse sobre el tema, concluyéndose que los efectos laborales y sociales de la automatización y de otros avances tecnológicos fueron “en muchos aspectos mucho menos dramáticos de lo que se temía”¹². Es más, los datos demuestran que, en general, la tasa de empleo ha aumentado en aproximadamente 10 puntos porcentuales en los últimos 55 años¹³.

Por supuesto, es imposible saber a ciencia cierta si la historia se repetirá o si intervendrá algún factor o circunstancia decisiva que termine dando la razón a las predicciones apocalípticas. Pero lo que sí sabemos es que no tiene sentido resistirse al cambio, de modo que esta primera actitud tecnopesimista ha de experimentar, mejor pronto que tarde, la correspondiente adaptación hasta encontrar el equilibrio. Ese ha de ser nuestro objetivo.

3. Innovaciones tecnológicas y Derecho del Trabajo

El mercado de trabajo permeable a los avances tecnológicos plantea importantes desafíos jurídicos que han de ser afrontados por toda la comunidad laboral: empresas, trabajadores, agentes sociales, legislador, órganos judiciales, etc.

En España, puede decirse que aún estamos en una fase de reacción incipiente, pues, aunque se aprecia una importante evolución -sobre todo judicial-, esta es parcial y heterogénea. La rápida progresión tecnológica contrasta con un marco jurídico que sigue anclado en lo clásico. Así, por ejemplo, es nuestra asignatura pendiente la regulación legal del teletrabajo, que nos hemos resistido a acometer y que ahora se complica en virtud del debate sobre el derecho a la desconexión digital¹⁴,

⁸RYDER, G.: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I.

⁹SCHWAB, K.: “The Fourth Industrial Revolution”, *Foreign Affairs*, Ginebra, 2015.

¹⁰MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, 2016, pág. 62.

¹¹ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Automation and other techno-logical developments”, *The Report of the Director-General: Part 1*, 1957, pág. 29.

¹²ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Labour and Social Implications of Automation and Other Technological Developments”, *International Labour Conference 57th Session*, 1972, pág. 4.

¹³ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa*, 2016.

que ha venido a impregnar tanto esta forma de prestación de servicios como las instituciones propias de la conciliación de la vida laboral y personal¹⁵.

Un ámbito en el que los avances tecnológicos propician conflictos de ropaje innovador pero con factura clásica y que, sin embargo, el legislador tampoco se decide a arrostrar, es el de la confrontación de aquéllos con los derechos fundamentales de los trabajadores. La intimidad del trabajador, el secreto de las comunicaciones, la protección de datos personales, incluso la libertad sindical, llevan años midiendo fuerzas con el uso y control laboral de ordenadores, cámaras de videovigilancia, dispositivos de geolocalización, teléfonos móviles, fichajes informáticos, emisores de radiofrecuencia, etc.

El silencio legal es, hasta cierto punto, comprensible, pues no es fácil dar respuesta a conflictos vinculados a herramientas tecnológicas en permanente evolución. Por poner un ejemplo de hasta qué punto un marco legal rígido puede resultar ineficaz, cabe citar el caso, relatado por la prensa, de la empresa belga que ofrece a sus empleados implantarles un microchip subcutáneo de identificación por radiofrecuencia, que les permite abrir puertas o acceder al ordenador¹⁶.

En definitiva, pues, la solución legal debería ser tan dinámica como lo son las tecnologías cuyo uso pretende regular, y ello es difícil de conseguir a través de disposiciones normativas con vocación de permanencia. Dicho dinamismo sí concurre con mayor facilidad en la negociación colectiva, que se alza así como cauce idóneo para proporcionar soluciones eficientes a este tipo de problemas; sin embargo, tras muchos años reclamando su intervención, está claro que, con carácter general, no termina de aceptar el envite.

La ausencia de un marco legal suficiente determina que sean los Tribunales, nacionales y supranacionales, los que estén dando respuesta a estos conflictos laborales derivados del uso de las tecnologías innovadoras en las empresas. Como ejemplos concretos de ello pueden citarse los pronunciamientos que admiten la validez de los recibos de salario en formato digital¹⁷, los que propician que la información sindical pueda distribuirse por las vías de comunicación informática de que dispone la empresa¹⁸, o, en fin, los que aplican a cada caso la clásica doctrina constitucional sobre la proporcionalidad que ha de guardar toda medida restrictiva de derechos fundamentales, exigiéndose que cualquier injerencia empresarial en la intimidad o comunicaciones del trabajador revista carácter idóneo, necesario, equilibrado y justificado.¹⁹

Pero el problema es que, con carácter general, no parece haberse encontrado el necesario equilibrio, la respuesta normalizadora, que integre con la máxima naturalidad posible el uso de las tecnologías en el día a día de la gestión laboral. Al contrario, se aprecia un importante vaivén desde una inicial visión sumamente restrictiva de cualquier medida empresarial que supusiera injerencia en el ámbito de los derechos fundamentales de los trabajadores, a justo el extremo opuesto, que es donde hoy nos encontramos. Así, en la intención de dar más espacio a las herramientas tecnológicas, nos hallamos judicialmente posicionados en una óptica de cierta banalización de los derechos fundamentales en favor de los poderes empresariales, y eso, aunque pudiera parecer lo contrario, tampoco contribuye a normalizar el fenómeno.

¹⁴Al respecto véase ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail n.º 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, junio 2016.

¹⁵Incluso se habla del “smart-working”, como una evolución del teletrabajo basada en la movilidad y flexibilidad horaria, el trabajo por objetivos y el uso masivo de las nuevas tecnologías (“Smart worker”, el profesional que revoluciona el trabajo”, *Expansión*, 24 de febrero de 2017.

¹⁶EFE 18 de febrero de 2017.

¹⁷STS 1 de diciembre de 2016 (RCUD 3690/2014).

¹⁸STC 281/2005 de 7 de noviembre. Un comentario de este pronunciamiento puede verse en SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre”, *Aranzadi Social* núm. 17, 2005, págs. 9 a 19.

¹⁹Un análisis de esta doctrina constitucional puede verse en SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, 2002.

Por poner algunos ejemplos: tanto el Tribunal Supremo como el Constitucional indican que si el trabajador sabe que está prohibido el uso personal del ordenador proporcionado por la empresa, eso determina la automática neutralización de cualquier expectativa de intimidad o de secreto de las comunicaciones que pudiera albergar en su uso, dando entrada a registros empresariales sin riesgo de vulnerar estos derechos²⁰. En resumen: no se viola un derecho si previamente se ha prohibido su ejercicio. Estas son las pautas con las que nos movemos actualmente en el ámbito laboral, aunque no impiden plantearse alguna duda sobre si tal prohibición no ataca por sí misma el contenido esencial de los derechos, o si aquélla es suficiente como para impedir que estos desplieguen ningún efecto de modo absoluto. Desde luego, la Sala de lo Penal del propio Tribunal Supremo sí se lo cuestiona, pues aclara que, al margen de lo que ocurra en la Jurisdicción Social, “el texto constitucional es claro y tajante cuando afirma categóricamente que ‘Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial’. No contempla, por tanto, ninguna posibilidad ni supuesto, ni acerca de la titularidad de la herramienta comunicativa (ordenador, teléfono, etc. propiedad de tercero ajeno al comunicante), ni del carácter del tiempo que en el que se utiliza (jornada laboral) ni, tan siquiera, de la naturaleza del cauce empleado (“correo corporativo”), para excepcionar la necesaria e imprescindible reserva jurisdiccional en la autorización de la injerencia”.²¹

Por otro lado, el derecho fundamental a la protección de datos personales está experimentando su particular camino hacia la banalización. Como es sabido, se encuentra desarrollado por Ley Orgánica 15/1999, que exige, para el tratamiento de datos en el ámbito laboral y según los casos, bien el consentimiento inequívoco del afectado, bien que se le suministre información previa y precisa sobre el mismo y su finalidad. Desde esta perspectiva, el Tribunal Constitucional mantuvo una primera doctrina de blindaje del derecho hasta el punto de convertirlo en absoluto, negando su posible modulación en función del poder de dirección empresarial²². El carácter extremo de semejante interpretación -que fue asumida, como no podía ser de otro modo, por el Tribunal Supremo²³- dio paso a la diametralmente opuesta, tan extrema como la primera: ya no hace falta el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de sus datos personales; ni siquiera es preciso informarle sobre el mismo, pues sólo se vulnera el derecho si la medida empresarial no es idónea, necesaria, equilibrada y justificada²⁴. En la misma línea acaba de pronunciarse el Tribunal Supremo²⁵, aunque no se sabe cómo compatibilizará esta última visión tan permisiva del tratamiento de datos personales con su afirmación de que hay una vulneración del derecho cuando se plasma en el contrato el compromiso del trabajador de suministrar su número de móvil o dirección de correo electrónico para comunicaciones laborales²⁶.

²⁰STS 26 de septiembre de 2007 (RCUD 966/2006), STS 8 de marzo de 2011 (RCUD 1826/2010), STS 6 de octubre de 2011 (RCUD 4053/2010), STC 241/2012, STC 170/2013, de 7 de octubre. Véase SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “¿Puede la empresa controlar el ordenador usado por su trabajador? Comentario a la STS 26 de septiembre de 2007, Recurso 966/2006 (JUR 2007, 306130)”, *Repertorio de Jurisprudencia* núm. 21, 2007; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El control empresarial de los ordenadores: estado de la cuestión en España”, *Para Jorge Leite. Escritos jurídico-laborais* (vol. I), (J. Reis, L. Amado, L. Fernandes, R. Redinha, Coords.), Coimbra Editora, 2014.

²¹STS de 16 de junio de 2014 (RC 2229/2013).

²²STC 29/2013, de 7 de octubre. Puede verse un análisis de este pronunciamiento en SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Las TICs en el ámbito laboral*, Francis Lefebvre, 2015. Sobre el tema, más ampliamente, véase SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: criterios de la Agencia Española de Protección de Datos”, *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (C. San Martín Mazzucconi, Dir.), EOLAS, 2014.

²³STS de 13 de mayo de 2014 (RCUD 1685/2013).

²⁴STC 39/2016, de 3 de marzo.

²⁵STS de 7 de julio de 2016 (RCUD 3233/2014), STS de 31 de enero de 2017 (RCUD 3331/2016).

²⁶STS de 21 de septiembre de 2015 (RC 259/2014)

En cuanto al derecho de huelga, el Tribunal Constitucional ha admitido la licitud de sustituir a trabajadores huelguistas valiéndose de medios técnicos o automáticos previamente presentes en la empresa, sin perjuicio de que su uso sea extraordinario²⁷. En una primera aproximación podría pensarse que el Tribunal opta por una visión normalizadora del recurso a las herramientas tecnológicas, pero ello no es así realmente, pues uno de los argumentos utilizados es que la prohibición de sustitución de huelguistas que contiene el Decreto-Ley 17/1977 alude sólo a la que se vale de recursos humanos. Por tanto, el Tribunal aplica una interpretación estrictamente literal -no finalista ni acompasada al signo de los tiempos- que le permite entender que la sustitución mediante máquinas queda fuera de la conducta proscrita.

Y si miramos fuera de nuestras fronteras, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos también dibuja un escenario que pasa por admitir intromisiones en el secreto de las comunicaciones y en la intimidad de los trabajadores en aras de una pretendida normalización tecnológica en el ámbito laboral²⁸.

4. Conclusión: Nuevas reglas del juego para el Derecho del Trabajo

El discurso de la globalización puede hacerse con un carácter apocalíptico, negativo y crítico, o bien desde una óptica positiva²⁹ y lo mismo cabe decir de su deriva tecnológica y sus consecuencias sobre las relaciones de trabajo. Siendo esto cierto, también lo es que la visión positiva pasa en buena medida por cierta dosis de realismo, de asumir que estamos ante procesos imparables que no tienen vuelta atrás, y en los que el reto es saber adaptarse no sólo para sobrellevar sus efectos sino para sacarles el mayor partido posible en términos de empleo y condiciones laborales.

Al Derecho del Trabajo se le presenta la oportunidad de asumir el signo de los nuevos tiempos, revisar los parámetros de protección laboral y adoptar los cambios necesarios para que ésta siga siendo efectiva. Pero en absoluto se debe pensar que basta con medidas de política pasiva, como a veces parece sugerirse cuando se alude al establecimiento de una renta básica universal que compense la reducción de puestos de trabajo tradicionales, o a un sistema impositivo específico por la utilización de robots en las empresas. Estas ideas, que inicialmente barajó el Parlamento Europeo³⁰ pero que al final descartó, no convendría, en caso de implantarse, que fueran solas: se han de acompañar de la necesaria capacitación en competencias digitales, que es por lo que sí apuesta el Parlamento Europeo³¹. En mi opinión, esa es la verdadera clave; las medidas pasivas, si finalmente se adoptan, deberían ser meramente complementarias y, desde luego, transitorias.

Hay que aceptar que la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han cambiado radicalmente la concepción del trabajo. El empleo es ahora un concepto más volátil y requiere mayores competencias, así como una mayor flexibilidad. Desde hace años que se viene advirtiendo que el aprendizaje permanente (posibilidad de adaptación), la movilidad y una alta cualificación constituyen las mayores ventajas en el mercado laboral³², y a medida que pasa el tiempo se acentúa el valor protagónico de estos factores.

²⁷STC 17/2017, de 2 de febrero.

²⁸STEDH 12 de enero de 2016 (caso Barbulescu v. Rumanía). Aborda un despido tras la monitorización de cuentas de mensajería instantánea. Dado que se había prohibido el uso personal de los medios facilitados por la empresa y se había comunicado expresamente el posible control de los mismos, se concluye que había quedado neutralizada la expectativa de intimidad.

²⁹PURCALLA BONILLA, M.A., "Globalización económica, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y retos sindicales: notas para el debate", *Aranzadi Social* núm. 1, 2002.

³⁰PARLAMENTO EUROPEO: *Proyecto de Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica*, 31 de mayo de 2016.

³¹PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica*, 16 de febrero de 2017.

³²SEMPERE NAVARRO, A.V., CANO GALÁN, Y., CHARRO BAENA, P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *Políticas Sociolaborales*, 3ª ed., Tecnos, 2005.

Por otro lado, es preciso ofrecer un marco jurídico adecuado para que los avances tecnológicos no se constituyan ni se conciban como una afrenta a los derechos laborales. Desde luego, son necesarios los límites para evitar abusos amparados en las posibilidades técnicas³³, pero esos límites no han de ser de tal calado que, en realidad, supongan impedir el avance mismo.

En definitiva, han de redefinirse y reajustarse las conquistas sociales en función de unas coordenadas bastante más dinámicas y complejas que las que tradicionalmente han acompañado al ordenamiento laboral. Y en este escenario debe tomar la iniciativa, sobre todo, la negociación colectiva, sin perjuicio de que el legislador ofrezca un marco muy general, más que nada de plasmación en abstracto de la doctrina clásica del Tribunal Constitucional sobre el alcance de los derechos fundamentales en la relación laboral³⁴.

En este sentido, son bienvenidas las reflexiones sobre la necesaria reconversión de la acción sindical en orden a gestionar el cambio de la organización del trabajo; impulsar la adquisición de mayores competencias; controlar el uso de datos para evaluar el comportamiento y el rendimiento; analizar los efectos sobre la jornada laboral y el lugar del trabajo, teniendo en cuenta sus consecuencias sobre la vida privada³⁵.

La responsabilidad social empresarial es, también, una herramienta a considerar, sobre todo en materia de desconexión digital como vía para la conciliación de la vida laboral y personal, en la inteligencia de que si se exige desconexión laboral fuera de la jornada es posible que la contrapartida sea la desconexión personal durante la misma: nuevamente, la virtud estará en el equilibrio, en el uso razonable y moderado de todo aquello que nos ayuda a comunicarnos más eficazmente en todos los ámbitos, también en el laboral.

Estamos ante un reto, de los muchos a los que se enfrenta el ordenamiento laboral en este siglo. Y la sociedad debe estar a la altura, dejando de lado el catastrofismo para centrarse en el reciclaje.

³³Por ejemplo, desde luego parece excesiva la situación que describe el *MIT Technology Review* de 21 de febrero de 2017 (“Las oficinas 2.0 espían a los trabajadores para aumentar su rendimiento”), según el cual en Estados Unidos “varias compañías han instalado sensores para medir cuánto, cuándo y con quién hablan sus empleados y qué programas usan”. Estos sensores, instalados en sistemas de iluminación, en paredes y debajo de mesas, “miden el movimiento, el sonido y la ubicación, entre otras cosas, lo que permite que la empresa sepa lo que realmente hace su plantilla”. Al parecer, “los dispositivos incluso son capaces de medir lo que se conoce como latencia. Se trata del tiempo que pasa un individuo sin intercambiar una palabra con nadie y cuando sí se pronuncia esa palabra, dónde y a quién se dirige. Eso podría indicar, por ejemplo, que los empleados generan sus mejores ideas en una zona común concreta, o que pasan demasiado tiempo charlando en la cocina.”

³⁴Justamente esto último es lo que encontramos, por ejemplo, en la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, que alude a la necesidad de que la vigilancia se lleve a cabo respetando los principios de proporcionalidad, idoneidad e intervención mínima.

³⁵COMISIONES OBRERAS: *Industria 4.0. Una apuesta colectiva*, 2016.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail n.º 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, 2016.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El ‘nuevo’ Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social* núm. 5, 2004.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información”, *Aranzadi Social* núm. 10, 2004.
- COMISIONES OBRERAS: *Industria 4.0. Una apuesta colectiva*, 2016.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “Los efectos de la globalización en las relaciones laborales en España. Una visión panorámica”, *Aproximaciones interdisciplinarias a la reflexión jurídica*, Editorial Universitaria UMSNH, México, 2007.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “Los retos del Derecho del Trabajo en España en la era de la globalización y en la sociedad de la información”, *Globalización, derechos humanos y sociedad de la información*, Editorial Universitaria UMSNH, México, 2007.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., MONTALVO ROMERO, J., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Efectos de la globalización en las relaciones laborales: una perspectiva comparada*, Documento de Trabajo 2006/10, febrero 2006, Universiad Rey Juan Carlos.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 37ª ed., Tecnos, 2016.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Automation and other technological developments”, *The Report of the Director-General: Part 1*, 1957.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Labour and Social Implications of Automation and Other Technological Developments”, *International Labour Conference 57th Session*, 1972.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa*, 2016.
- PARLAMENTO EUROPEO: *Proyecto de Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica*, 31 de mayo de 2016.
- PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica*, 16 de febrero de 2017.
- PURCALLA BONILLA, M.A.: “Globalización económica, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y retos sindicales: notas para el debate”, *Aranzadi Social* núm. 1, 2002.
- RYDER, G.: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I).
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Las TICs en el ámbito laboral*, Francis Lefebvre, 2015.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La incidencia de la globalización en las condiciones de trabajo y empleo: el caso de España”, *Trabajo y Empresa: Perspectivas Globales* (J. Montalvo Romero, Coord.), Arana, México, 2007.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El control empresarial de los ordenadores: estado de la cuestión en España”, *Para Jorge Leite. Escritos jurídico-laborais* (vol. I), (J. Reis, L. Amado, L. Fernandes, R. Redinha, Coords.), Coimbra Editora, 2014.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: criterios de la Agencia Española de Protección de Datos”, *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (C. San Martín Mazzucconi, Dir.), EOLAS, 2014.
- SCHWAB, K.: “The Fourth Industrial Revolution”, *Foreign Affairs*, 2015.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., CANO GALÁN, Y., CHARRO BAENA, P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Políticas Sociolaborales*, 3ª ed., Tecnos, 2005.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “¿Puede la empresa controlar el ordenador usado por su trabajador? Comentario a la STS 26 de septiembre de 2007, Recurso 966/2006 (JUR 2007, 306130)”, *Repertorio de Jurisprudencia* núm. 21, 2007.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre”, *Aranzadi Social* núm. 17, 2005.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, 2002
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Sobre la OIT y su acción normativa”, *Aranzadi Social* núm. 15, 2002.