

## El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables<sup>1</sup>

### Decent work in the digital era: most vulnerable groups

Olga Lenzi<sup>2</sup>  
Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
Facultad de Derecho  
Universitat de València

#### RESUMEN.

El debate entorno a los efectos laborales de la digitalización sigue abierto. La incesante evolución de las innovaciones tecnológicas preocupa a la sociedad por los efectos que podría tener en la organización de la producción, las relaciones de trabajo y, sobre todo, en determinados colectivos, especialmente vulnerables. Si bien todavía se desconocen el alcance y las consecuencias que la revolución tecnológica podría tener en el empleo, cabe plantearse hasta qué punto este nuevo escenario puede contribuir en el cumplimiento del 8º Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: el trabajo decente y el crecimiento económico.

#### PALABRAS CLAVE.

Trabajo decente, derechos fundamentales, economía digital, colectivos vulnerables.

#### ABSTRACT.

The debate concerning the impact of digitalization upon employment remains open. The constant evolution of technological innovations concerns society due to the effects that it may have on the organisation of the production, labor relations and, especially, on vulnerable groups. Even though the dimension and consequences of the technological revolution upon employment remain yet unknown, this raises the question about whether this new scenario may contribute in the fulfillment of the 8th Sustainable Development Goal of the United Nations: decent work and economic growth.

#### KEY WORDS.

<sup>1</sup> Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación MINECO, con título “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital” (DER2017-83488-C4-3-R).

<sup>2</sup> Personal Investigador en Formación del Programa “Atracción de Talento” de la Universitat de València. Miembro del Instituto de Derechos Humanos (IDHUV) y del grupo de investigación “INCLUSIVE”, ambos de la Universitat de València.

Decent work, fundamental rights, digital economy, vulnerable groups.

*“Una sociedad civilizada es aquella cuyos miembros no se humillan unos con otros, mientras que una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas”.*

A. MARGALIT<sup>3</sup>

## 1. Introducción

En los últimos años, la irrupción de la digitalización de la economía ya es una constante en los debates políticos, económicos y sociales<sup>4</sup>.

La llegada de una nueva revolución tecnológica, también conocida como “cuarta revolución industrial” o “industria 4.0”, eleva múltiples incógnitas debido a los efectos que la misma puede generar en la sociedad en su conjunto y, especialmente, en los procesos de producción y en las relaciones de trabajo. Por ello, es acertado afirmar que nos encontramos en un momento de gran incertidumbre para el futuro del trabajo.

A lo largo de la historia, si bien todas las revoluciones tecnológicas han dado lugar a importantes transformaciones de las relaciones laborales<sup>5</sup>, de la actual se espera que, estando estrechamente vinculada con el fenómeno de la globalización, tenga un mayor impacto sobre el mundo del trabajo, precisamente por el carácter universal de la misma, por su celeridad, por generar efectos en todos los sectores de producción y, sobre todo, por afectar a todo tipo de trabajos, tanto los más como los menos cualificados<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> MARGALIT, A., *La sociedad decente*, Barcelona, Paidós, 2010, p. 15.

<sup>4</sup> Se ha señalado que resulta más correcto hablar de “irrupción” más que de “disrupción”, ya que con este último término se estaría dando a entender que la digitalización de la economía supone una “fractura neta respecto del pasado”, y parece ser que este fenómeno, al menos hasta el momento, se está desarrollando de forma “natural”, en CRUZ VILLALÓN, J.; “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 21 y ss.

<sup>5</sup> Basta con recordar el discurso pronunciado por John Maynard Keynes en 1930, titulado “Las posibilidades económicas de nuestros nietos” en el cual claramente mostraba su preocupación por lo que ya en aquel momento denominó “desempleo tecnológico”.

<sup>6</sup> CRUZ VILLALÓN, J.; “Las transformaciones de...”, *op. cit.*, p. 16.

La digitalización de la economía ha sido definida como un “proceso social en construcción”<sup>7</sup> en el que convergen una multitud de innovaciones tecnológicas en constante evolución como, por ejemplo, la tecnología de la información y la comunicación, la automatización, el internet de las cosas, la inteligencia artificial o la robotización. Ello significa que, por el momento, todavía es pronto para determinar el alcance y las consecuencias del mismo, sin embargo, es frecuente escuchar hablar de la denominada “sociedad post-laboral”, es decir, aquella en la que el trabajo humano tendrá poco o ningún espacio<sup>8</sup>.

Ante este panorama, aparentemente desolador, es legítimo plantearse alguna de las siguientes cuestiones: ¿Con estos avances tecnológicos, de donde saldrán los futuros empleos? ¿Habrá suficiente trabajo para todos? ¿Cómo serán los empleos del futuro? ¿Cabe pensar en un trabajo decente en un mundo como el actual?

Precisamente entorno a esta última pregunta gira el contenido de la presente comunicación. Con el objetivo de responder a la misma, en primer lugar, me aproximaré al concepto de “trabajo decente” propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante). En segundo lugar, destacaré los principales efectos de la actual revolución tecnológica en las relaciones laborales, incidiendo en los principales colectivos afectados. Por último, trataré de ofrecer algunas propuestas de actuación con el fin de lograr una transición justa e inclusiva a la economía digital<sup>9</sup>.

## 2. El trabajo decente: un concepto jurídico indeterminado

El término “trabajo decente”, del inglés *decent work*<sup>10</sup>, se utiliza por primera vez de forma expresa y formal en 1999, en la Memoria del Director General de la OIT -en aquel momento Juan Somavía-, a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F., “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, núm. 3, 2017, p. 2.

<sup>8</sup> LOZANO LARES, F., SALAS PORRA, M., “Trabajo decente para un futuro sin trabajo”, *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, núm. 3, 2017, p. 5.

<sup>9</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F., “La digitalización y...”, *op. cit.*, p.3.

<sup>10</sup> Para algunos autores, hubiese sido mejor hablar de “trabajo digno” puesto que ello “permite entroncar la noción con la corriente del pensamiento que considera la protección de la dignidad del trabajador como el fin esencial del derecho del trabajo”, en este sentido, GIL Y GIL, J.L., “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, 2012, p. 2 (versión 294

La OIT, en respuesta al preocupante panorama mundial surgido a consecuencia del fenómeno de la globalización a finales del siglo XX<sup>12</sup>, se propuso como finalidad primordial “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”<sup>13</sup>, con el objetivo último de “mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo”<sup>14</sup>.

Desde entonces, si bien este término ha adquirido un creciente protagonismo en las organizaciones internacionales y sindicales, así como en las políticas públicas de los diversos Estados<sup>15</sup>, todavía queda pendiente determinar su contenido<sup>16</sup>.

Mientras para algunos autores esta noción representa un ideal<sup>17</sup>, para la OIT el trabajo decente es una meta que expresa las aspiraciones futuras no solo de toda persona sino también para el desarrollo de los países, ya que, “en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana”<sup>18</sup>.

---

digital disponible en Smarteca). Otros, en cambio, han considerado acertada su traducción literal ya que en español, la sexta acepción del término “decente” significa “de buena calidad o en cantidad suficiente”, en ERMIDA URIARTE, O., “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor*, núm. 151, 2001, p. 10.

<sup>11</sup> OIT., *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

<sup>12</sup> Para conocer los desencadenantes de la aparición del concepto de trabajo decente, véase: BAYLOS GRAU, A., “Sobre el trabajo decente: la formación del concepto”, *Revista Derecho & Sociedad*, núm. 46, 2015, pp. 15-24.

<sup>13</sup> OIT., *Trabajo decente...*, op. cit.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> A modo de ejemplo, en España, en la reunión del Consejo de Ministros del 27 de julio de 2018, se aprobó el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, el cual, comienza por recordar los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT, vinculándolos con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<sup>16</sup> Son múltiples los autores que han abordado esta cuestión. A título meramente indicativo, quisiera destacar: GHAI, D., “Trabajo decente: concepto e indicadores”, *Revista Internacional del trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160; MACNAGHTON, G., FREY, D. F., “Decent work for all: a holistic human rights approach”, *American University International Law Review*, vol. 26, núm. 2, 2011, pp. 441- 483; MONEREO PÉREZ, J. L., LÓPEZ INSUA, B. M., “La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente””, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 177, 2015, pp. 27-72; CAMAS RODA, F., *Trabajo decente e inmigrantes en España*, Barcelona, Huygens, 2016; GIL Y GIL, J.L., “Concepto de trabajo...”, op. cit.; MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, A. L. (Dir.), *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

<sup>17</sup> Así definido en ARELLANO ORTÍZ, P. A., “Trabajo decente”, en AA.VV. (Coords. BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C., GRACÍA SCHWARZ, R.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 2065-2067.

<sup>18</sup> OIT., *Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.

Así pues, esta noción, además de configurarse como un mínimo<sup>19</sup>, adopta la forma de *concepto integratorio* en el que confluyen valores, principios y políticas, tanto sociales como económicas<sup>20</sup>, para cuya consecución los Estados miembros deberán orientarse por unos objetivos estratégicos, los cuales constituyen el contenido básico del trabajo decente.

Estos objetivos estratégicos plasman el *Programa de Trabajo Decente* impulsado por la OIT con la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* de 2008.

El primero de ellos hace referencia a la promoción del empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico sostenible. No es casual que se haya establecido éste como primer objetivo estratégico, más teniendo en cuenta la elevada tasa de desempleo mundial que golpeaba el mundo en el momento de la adopción de la Declaración<sup>21</sup>. Importancia que también queda reflejada en la Agenda 2030 adoptada en 2015 por Naciones Unidas al establecer como una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad”<sup>22</sup>.

El trabajo, además de ser productivo y suficiente, debe manifestar una “cierta calidad”<sup>23</sup>. Para ello, el empleo debe poder elegirse libremente, debiendo ser remunerado, seguro y, sobre todo, capaz de proporcionar unas “condiciones de existencia dignas” para satisfacer las más básicas necesidades económicas del trabajador y de su familia<sup>24</sup>.

El segundo objetivo estratégico es el de adoptar y ampliar medidas de protección social que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales. A pesar de ser la protección social

---

<sup>19</sup> AUVERGNON, P., “De Declaración en Declaración de la OIT: EL trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, 2012, p. 3 (en versión digital disponible en Smarteca).

<sup>20</sup> ERMIDA URIARTE, O., “Trabajo decente...”, *op. cit.*, p. 9.

<sup>21</sup> GIL Y GIL, J.L., “Concepto de trabajo...”, *op. cit.*, p. 5 (versión electrónica disponible en Smarteca).

<sup>22</sup> Véase la resolución 70/1 de la Asamblea General de Naciones Unidas “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, A/RES/70/1 (25 de septiembre de 2015), disponible en: <https://undocs.org/es/A/RES/70/1> (27.12.2018).

<sup>23</sup> SOMAVIA, J., “El Programa de trabajo decente de la OIT como aspiración de las personas: inserción de los valores y la ética en la economía global”, en AA.VV. (Dir. PECCOUD, D.), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 6.

<sup>24</sup> Artículo 7.a.ii) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

un derecho fundamental de todos los individuos, actualmente, solo el 27 por ciento de la población mundial tiene acceso a una adecuada protección social, y más de la mitad no cuenta con ningún tipo de cobertura<sup>25</sup>. En respuesta, la OIT ha incluido, dentro de esta segunda dimensión del trabajo decente, por un lado, la ampliación de los sistemas de seguridad social a todos los individuos, lo que implica el acceso a la asistencia médica y garantía de ingresos, especialmente, en casos de vejez, desempleo, enfermedad, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, entre otros, y, por otro lado, la promoción de medidas que garanticen condiciones de trabajo remuneradas, seguras y salubres, especialmente de los grupos vulnerables, para promover la participación e inclusión social de estos colectivos en la sociedad y aliviar situaciones de pobreza y vulnerabilidad<sup>26</sup>.

En tercer lugar, promueve el diálogo social y el tripartismo ya que ofrecen a los trabajadores la oportunidad de ejercer su derecho de opinión y entablar negociaciones con los empresarios y autoridades públicas con el fin de defender sus intereses económicos y sociales. La OIT ha considerado estos métodos como capaces de adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada Estado, pudiendo facilitar el consenso entre políticas nacionales e internacionales y, sobre todo, fomentar la eficacia de la legislación, concretamente, “respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección de trabajo”.

En cuarto lugar, la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* adopta como último objetivo estratégico el respeto, la promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, destacando la importancia de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento del Derecho de negociación colectiva, al considerarlos especialmente importantes para lograr el conjunto de objetivos estratégicos.

Estos principios y derechos fundamentales en el trabajo quedaron reflejados en la Declaración de la OIT de 1998<sup>27</sup>. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del

---

<sup>25</sup> Así afirmado por la OIT en el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang-es/index.htm> (05.02.2019)

<sup>26</sup> Véase la Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social, 2012, (núm. 202) aprobada en Ginebra el 14 de junio de 2012.

<sup>27</sup> La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la OIT en 1998, dispone en su art. 1 que éstos son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación

derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, por último, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, constituirían derechos imprescindibles, pero insuficientes, para la realización de otros derechos<sup>28</sup> y, de obligado respeto para todos aquellos Estados pertenecientes a la OIT, hayan o no ratificado los ocho convenios considerados *fundamentales*. Aun así, la anterior no debe ser interpretada como una lista *numerus clausus*, sino una lista mínima, pudiendo abarcar también otros derechos<sup>29</sup>.

Por último, afirma la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* que la igualdad de género y no discriminación son principios transversales de todos los objetivos y manifiesta explícitamente que los mismos “son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente”, por lo que no hay preferencia entre unos y otros, sino un programa común para la consecución de un trabajo decente para todos, ya que éste no es nada más y nada menos que un elemento esencial de la vida de las personas y una de las principales vías de acceso a los derechos sociales<sup>30</sup>.

### 3. Los efectos de la digitalización en las relaciones laborales: especial referencia a los colectivos más vulnerables

La digitalización no solo preocupa por los efectos que ya está produciendo en el ámbito de las relaciones laborales sino, especialmente, por las importantes consecuencias que la misma puede tener a largo plazo.

---

de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, por último, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>28</sup> GIL Y GIL, J.L., “Concepto de trabajo...”, *op. cit.*, p. 5 (versión electrónica disponible en Smarteca).

<sup>29</sup> GIL Y GIL, J. L., ha destacado que tras la aprobación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT ha reconocido otros derechos como fundamentales como por ejemplo el derecho a la seguridad social, en “Concepto de trabajo...”, *op. cit.*, p. 5 (versión electrónica disponible en Smarteca). De modo parecido, otros autores han considerado que la dimensión jurídica del concepto de trabajo decente, además de estar formada por los ocho convenios fundamentales, incluye también otros veinte convenios, dando lugar, en su conjunto, al “umbral de trabajo decente”. Véase, LOZANO LARES, F., SALAS PORRA, M., “Trabajo decente para...”, *op. cit.*, p. 3.

<sup>30</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., “Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0”, *El futuro del trabajo que queremos*, en AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos*, vol. II, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2017, pp. 275-295.

En efecto, la densidad robótica creció más del 150 por ciento en 17 países industrializados entre los años 1993 y 2007<sup>31</sup>, de modo que, se ha estimado que en los próximos veinte años, cerca del 47 por ciento de los actuales empleos podrían ser automatizables<sup>32</sup>.

En la actualidad, la industria española ya cuenta con aproximadamente 35.000 robots. Es decir, dos robots por cada mil empleados<sup>33</sup>. Lo que parece indicar que nuestra mano de obra será pronto sustituida por la tecnología.

Igualmente, de conformidad con las últimas investigaciones publicadas por el Foro Económico Mundial, se espera que para 2025 las máquinas realicen más tareas de trabajo que las personas<sup>34</sup>.

En base a los anteriores datos, y si bien se espera que la revolución tecnológica genere, de modo progresivo, nuevos trabajos en los próximos años, es evidente que el efecto inmediato provocado por este fenómeno es la destrucción del empleo, especialmente de aquellos trabajos más rutinarios y menos cualificados<sup>35</sup>.

En consonancia, ello dará lugar a una transformación de las ocupaciones, por lo tanto aquellos trabajos rutinarios y repetitivos pasarán a ser desempeñados por la automatización, mientras que el trabajo humano se limitará a tareas de gestión o actividades o servicios que requieran de creatividad, innovación y relaciones interpersonales<sup>36</sup>.

Consecuentemente, la revolución tecnológica tendrá como resultado una mayor polarización de las ocupaciones, un ulterior incremento de la desigualdad a raíz del desconocimiento tecnológico -

---

<sup>31</sup> Es necesario aclarar que hubo grandes diferencias entre estos 17 países, puesto que en Alemania aumento de un 160 por 100, mientras que en Estados Unidos aumento en un 236 por ciento. Estos son datos publicados en CES., “El futuro del trabajo”, *Consejo Económico y Social*, núm. 3, 2018, p. 52.

<sup>32</sup> Se trata de un estudio pionero que analizó la probabilidad de automatización de 702 ocupaciones, si bien limitado a Estados Unidos. FREY, C., OSBORNE, M., “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, *Technological Forecasting & Social Change*, núm. 114, 2017, p. 265.

<sup>33</sup> SÁNCHEZ C., “La industria ya emplea un ejército de 35.000 robots: dos por cada 1.000 trabajadores”, en *El Confidencial Digital*, de 11 de enero de 2018, disponible en: [https://www.elconfidencial.com/economia/2018-01-11/robots-industria-deslocalizacion-automovil-empleos-destruccion-algoritmos-asia-alemania-espana-cotizaciones-impuestos-sueldos-bruegel\\_1504357/](https://www.elconfidencial.com/economia/2018-01-11/robots-industria-deslocalizacion-automovil-empleos-destruccion-algoritmos-asia-alemania-espana-cotizaciones-impuestos-sueldos-bruegel_1504357/) (08.01.2019)

<sup>34</sup> Véase la nota de prensa publicada por el Foro Económico Mundial, disponible en el siguiente enlace: [http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/files/2018/09/FoJ18\\_ES.pdf](http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/files/2018/09/FoJ18_ES.pdf) (05.02.2019).

<sup>35</sup> CRUZ VILLALÓN, J.; “Las transformaciones de...”, *op. cit.*, p. 30.

<sup>36</sup> CES., “El futuro del trabajo”, *Consejo Económico y Social*, núm. 3, 2018, p. 55.

considerado como uno de los principales factores de exclusión social para aquellos individuos que no tengan un mínimo de habilidades y competencias en la materia<sup>37</sup>- y, un manifiesto déficit de trabajo decente, perjudicando, en mayor medida, a aquellos colectivos de trabajadores históricamente victimizados que tienen por características personales el sexo, el origen étnico o la edad, entre otras.

### 3.1. Principales colectivos afectados

El trabajo precario, también llamado “vulnerable”, encuentra su origen en diversas causas. La globalización, las recientes transformaciones sociales y demográficas, los factores políticos, económicos, legales y culturales son tan solo algunas de sus causas originarias. Igualmente, existen otros factores como, por ejemplo, el nivel de profesionalidad y empleabilidad de los trabajadores o la educación o competencias de los mismos que también juegan un papel determinante<sup>38</sup>.

En efecto, como se ha venido diciendo, a medida que las innovaciones tecnológicas avanzan y que éstas son incorporadas al mercado laboral, las empresas, cada vez más, precisan de trabajadores preparados y especializados pero, sobre todo, digitalmente formados y calificados. Así pues, se podría decir que, por el momento, la revolución digital aparenta ser una causa más de precariedad laboral ya que colocará determinados colectivos en mayor riesgo de exclusión tecnológica<sup>39</sup>.

Sin ánimo exhaustivo y por motivos de espacio, he decidido hacer referencia tan solo a cinco colectivos que, desde mi punto de vista, sufrirán en mayor medida los efectos de esta revolución. En este sentido, importa resaltar que aun haciéndose referencia a ellos como colectivos individuales, en un gran número de casos, éstos se intersecarán dando lugar a situaciones de discriminación múltiple.

El primero de ellos es el colectivo de mujeres. Según un reciente informe publicado por UGT<sup>40</sup>, en el ámbito tecnológico, las mujeres sufren discriminación social y laboral, desde la propia brecha digital de acceso y aprovechamiento, hasta la insuficiencia de mujeres en sectores vinculados con la

<sup>37</sup> Véase el amplio análisis de OLARTE ENCABO, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 285-313.

<sup>38</sup> CABEZA PEREIRO, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Ediciones Laborum, 2015, pp. 11 y ss.

<sup>39</sup> ARRIAZU MUÑOZ, R., “La incidencia de la brecha digital y la exclusión social tecnológica: El impacto de las competencias digitales en los colectivos vulnerables”, *Praxis sociológica*, núm. 19, 2015, pp. 225-240.

<sup>40</sup> ROMERO PEDRAZ, S. y VARELA FERRÍO, J.; “Mujer y Tecnología 2018”, *UGT*, 2018.

tecnología. Además, la escasez de mujeres en las denominadas carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) se traduce en una baja tasa de participación tecnológica femenina<sup>41</sup>. Así las cosas, si bien todavía se desconocen los efectos concretos de la tecnología sobre el empleo femenino, teniendo en cuenta que las carreras universitarias con menor tasa de desempleo son aquellas relacionadas con la innovación y la tecnología, es evidente que, hoy en día, las mujeres tienen mayores probabilidades de que su trabajo sea pronto automatizado<sup>42</sup>.

Junto a la revolución tecnológica, nuestras sociedades están viviendo una importante revolución demográfica consistente en un fuerte envejecimiento de la población y, con ello, un mayor número de trabajadores de edad avanzada, acompañados de unas percepciones y estereotipos sociales que los catapultan en un panorama de discriminación y exclusión social. Generalmente, la avanzada edad la tendemos a asociar con obsolescencia, falta de innovación y, sobre todo, dificultad para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado<sup>43</sup>, lo cual los coloca en una situación de desigualdad en el contexto actual ya que, actualmente, son las capacidades tecnológicas las que determinan la inclusión o exclusión -tanto laboral como social- de las personas y una ausencia de las mismas incrementa las probabilidades de caer en desempleo.

Al igual que a los trabajadores nativos, el impacto de las tecnologías en el ámbito laboral también ha afectado a los trabajadores migrantes. Para este colectivo, el trabajo adquiere una especial importancia. Por un lado, por dar paso a la permanencia en un Estado de forma regular y, por otro lado, porque, en un gran número de países, la reagrupación familiar está condicionada por la existencia de unos medios económicos suficientes capaces de atender las necesidades familiares que, de forma general, dependerán de los ingresos resultantes de su trabajo. Sin embargo, lo cierto es que su situación no es del todo positiva de cara al nuevo contexto tecnológico ya que, además de contar con menor apoyo social, familiar y formativo, su elevada concentración en ocupaciones poco cualificadas y rutinarias, les expone al riesgo del desempleo de larga duración -por ser estos los primeros empleos

---

<sup>41</sup> Según datos de EUROSTAT, en 2015, tan solo el 17,4 por ciento de mujeres eran especialistas en TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

<sup>42</sup> Véase, WORLD ECONOMIC FORUM., “Towards reskilling revolution. A future of Jobs for all”, *World Economic Forum*, 2018, disponible en el siguiente enlace: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOW\\_Reskilling\\_Revolution.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf) (13.02.2019).

<sup>43</sup> CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup>. B., “Age: a factor of discrimination in the workplace?”, *Il lavoro nella giurisprudenza*, núm. 12, 2018, p. 1126.

automatizados- o a aceptar aquellos trabajos más precarios, incluso en la economía informal y generalmente indeseados<sup>44</sup>.

Es importante recordar, que la discapacidad es otro de los motivos de exclusión laboral a nivel mundial. Según la OIT, actualmente, cerca de mil millones de personas en todo el mundo son personas con discapacidad, lo que representa el 15% de la población mundial<sup>45</sup>. A lo largo de sus vidas, estas personas deben hacer frente a numerosas dificultades, como por ejemplo, mayores dificultades en el acceso a la educación, mayor tasa de desempleo o inactividad económica, y, si bien, es cierto que las tecnologías pueden brindar importantes oportunidades de inclusión socio-laboral de este colectivo al ofrecer herramientas de trabajo que pueden ser utilizadas por personas con discapacidad en igualdad de condiciones que aquellos que no sufren ninguna limitación; también es cierto que para evitar el efecto contrario, será necesario impulsar políticas activas de educación, formación y empleo destinadas a la integración de las personas con discapacidad en el ámbito tecnológico<sup>46</sup>.

Por último, pero no menos importante, los jóvenes también padecen las consecuencias de la era digital. Es evidente que este colectivo tendrá mayores oportunidades para insertarse en el mundo tecnológico, pero, por ejemplo, en España, el 35 por ciento de jóvenes de entre 25 y 34 no han culminado sus estudios de Bachillerato ni el FP equivalente<sup>47</sup>. Como ya se ha dicho, en los próximos años, no cabe duda, de que la gran mayoría de trabajos requerirán de algún nivel de competencias digitales para su desempeño<sup>48</sup>, de modo que aquellos jóvenes que carezcan no solo de los más básicos conocimientos digitales, sino que tengan dificultades con las matemáticas o la comprensión lectora, tendrán que hacer frente a múltiples dificultades para acceder al mercado laboral.

## 4. Breves reflexiones

El trabajo decente es una realidad todavía lejana. Ciertamente es que la tecnología puede ser una gran oportunidad de progreso, crecimiento y de generación de nuevos empleos, pero a su vez, también puede

<sup>44</sup> CES., “El futuro del...”, *op. cit.*, p. 27.

<sup>45</sup> Consúltese, [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm) (20.12.2018).

<sup>46</sup> CES., “El futuro del...”, *op. cit.*, p. 36.

<sup>47</sup> OECD., *Education at a Glance 2017: OECD indicators*, Paris, OECD Publishing, 2017.

<sup>48</sup> Véase, CES., “La digitalización de la economía”, *Consejo Económico y Social*, núm. 3, 2017.

desencadenar una situación de mayor fragmentación y desigualdad social entre la población, salvo que se tomen medidas para evitar este escenario.

Es evidente que hace falta diseñar una “estrategia integral”<sup>49</sup> para una transición no solo justa, sino también inclusiva.

Para ello, en primer lugar, a nivel estatal, si bien se están haciendo importantes progresos, es necesario desincentivar la contratación temporal y buscar soluciones jurídicas para evitar que los nuevos trabajadores digitales -como, por ejemplo, los trabajadores de plataformas- escapen del ámbito laboral y así alcanzar estándares de trabajo que reúnan como mínimo una “cierta calidad”.

En segundo lugar, resulta esencial, por un lado, sincronizar las distintas fases del sistema educativo con las demandas requeridas en el mercado, rompiendo barreras culturales y fomentando la igualdad de mujeres y hombres en el sector tecnológico. Por otro lado, se deben poner a disposición de la población cursos de formación que permitan la inclusión laboral de aquellos trabajadores que se han quedado obsoletos por los recientes cambios con el fin de equilibrar la pérdida de puestos de trabajo ahora automatizados con aquellos nuevos creados a raíz de la era digital.

Cabe recordar que la formación profesional -como derecho fundamental de los trabajadores- puede ser determinante para alcanzar el fin primordial de la OIT: un trabajo decente para todos. De este modo, para poder tener unas adecuadas condiciones de trabajo y un empleo en el que se garanticen los derechos fundamentales, es decir, un trabajo que pueda cumplir con las expectativas personales del trabajador es necesario que en la actual sociedad se ofrezcan a todo individuo posibilidades de desarrollar sus capacidades y mantenerse actualizados con las nuevas competencias tecnológicas.

Por último, la negociación colectiva, que en los últimos años se ha visto fuertemente debilitada como consecuencia de las reformas laborales y la aparición de nuevos modelos de negocio estrechamente vinculados con la tecnología, también requiere ser fortalecida con el objetivo de que

---

<sup>49</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F., “La digitalización y...”, *op. cit.*, p.3.

pueda ejercer su principal función: la de defender los derechos y condiciones laborales de los trabajadores<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> *Ibid.*

## 5. Bibliografía

- AA.VV. (Coords. BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C., GRACÍA SCHWARZ, R.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 2065-2067.
- AA.VV. (Dir. MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, A. L.), *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- AA.VV. (Dir. PECCOUD, D.), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2016.
- AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos*, vol. II, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2017.
- AUVERGNON, P., “De Declaración en Declaración de la OIT: EL trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, 2012, pp. 121-139.
- BAYLOS GRAU, A., “Sobre el trabajo decente: la formación del concepto”, *Revista Derecho & Sociedad*, núm. 46, 2015, pp. 15-24.
- CABEZA PEREIRO, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Ediciones Laborum, 2015.
- CAMAS RODA, F., *Trabajo decente e inmigrantes en España*, Barcelona, Huygens, 2016.
- CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup>. B., “Age: a factor of discrimination in the workplace?”, *Il lavoro nella giurisprudenza*, núm. 12, 2018, pp. 1125-1129.
- CES., “La digitalización de la economía”, *Consejo Económico y Social*, núm. 3, 2017.
- CES., “El futuro del trabajo”, *Consejo Económico y Social*, núm. 3, 2018.
- CRUZ VILLALÓN, J.; “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 13-47.
- ERMIDA URIARTE, O., “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor*, núm. 151, 2001.
- FREY, C., OSBORNE, M., “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, *Technological Forecasting & Social Change*, núm. 114, 2017, pp. 254-280.
- GHAI, D., “Trabajo decente: concepto e indicadores”, *Revista Internacional del trabajo*”, vol. 122, núm. 2, 2003, pp. 125-160.
- GIL Y GIL, J.L., “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, 2012, pp. 77-120.
- GONZÁLEZ RAMOS, A. M., VERGÉS BOSCH. N. y MARTÍNEZ GARCÍA, J. S.; “Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías”, *Revista española de investigaciones tecnológicas*, núm. 159, 2017, pp. 73-90.
- LOZANO LARES, F., SALAS PORRA, M., “Trabajo decente para un futuro sin trabajo”, *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, núm. 3, 2017.
- MACNAGHTON, G., FREY, D. F., “Decent work for all: a holistic human rights approach”, *American University International Law Review*, vol. 26, núm. 2, 2011, pp. 441- 483.
- MARGALIT, A., *La sociedad decente*, Barcelona, Paidós, 2010.
- MONEREO PÉREZ, J. L., LÓPEZ INSUA, B. M., “La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente””, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 177, 2015, pp. 27-72.

OECD., *International Migration Outlook 2017*, Paris, OECD Publishing, 2017.

OECD., *Education at a Glance 2017: OECD indicators*, Paris, OECD Publishing, 2017.

OIT., *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

- *Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.

OLARTE ENCABO, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 285-313.

ROCHA SÁNCHEZ, F., “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, núm. 3, 2017.

ROMERO PEDRAZ, S. y VARELA FERRÍO, J.; “Mujer y Tecnología 2018”, *UGT*, 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM., “Towards reskilling revolution. A future of Jobs for all”, *World Economic Forum*, 2018.