

## ESTUDIOS

---

### Cambios en los paradigmas del trabajo

Josep Maria Sayeras<sup>1</sup>, Ignacio Serrano Resero<sup>2</sup>

**Resumen:** El sistema económico capitalista ha desarrollado una notable capacidad de adaptación a las distintas perturbaciones a las que se ha ido enfrentando a lo largo del tiempo. Algunos de los cambios del entorno más significativos de las últimas décadas han afectado de manera especialmente relevante a algunos aspectos esenciales del funcionamiento de los mercados, con especial incidencia en los mercados de trabajo. Este documento analiza la evolución y el impacto de algunos de esos cambios.

**Palabras Clave:** *Desarrollo Sistema Económico, Regulación, Economía de Plataformas, Trabajo, Innovación Tecnológica, Precarización.*

**Fecha de recepción:** 27 de octubre de 2022.

**Fecha de admisión:** 12 de septiembre de 2023.

#### Changes in the paradigms of work

**Abstract:** The capitalist economic system has developed a remarkable capacity to adapt to the different shocks it has faced over time. Some of the most significant changes in the environment in recent decades have had a

#### Changements dans les paradigmes du travail

**Résumé:** Le système économique capitaliste a développé une remarquable capacité d'adaptation aux différents chocs auxquels il a été confronté au fil du temps. Certains des changements les plus importants

---

<sup>1</sup> ESADE – Universitat Ramon Llull, <https://orcid.org/0000-0003-4469-3008>, josepm.sayeras@esade.edu.

<sup>2</sup> ESADE – Universitat Ramon Llull, <https://orcid.org/0000-0001-7423-2152>, ignacio.serrano@esade.edu.

particularly relevant impact on some essential aspects of the functioning of markets, with special incidence on labor markets. This document analyzes the evolution and impact of some of these changes.

**Keywords:** *Development, Economic System, Regulation, Platform Economy, Work, Technological Innovation, Precariousness.*

survenus dans l'environnement au cours des dernières décennies ont eu un impact particulièrement significatif sur des aspects clés du fonctionnement des marchés, notamment sur les marchés du travail. Ce document analyse l'évolution et l'impact de certains de ces changements.

**Mots clé:** *Développement, Système Économique, Régulation, Économie de Plateforme, Travail, Innovation Technologique, Précarisation.*

## I. Introducción

A los ciudadanos romanos les gustaba alardear de que su estado natural era el ocio (*otium*), el placer. Y, algunas veces, cuando no estaban ociosos, hacían negocios<sup>3</sup>. Evidentemente no era cierto, salvo para una pequeña élite, pero les gustaba alardear de ello. Unos veinticinco siglos más tarde, concretamente, el 22 de septiembre de 2020 se publicaba en España el Real Decreto (28/2020) que regulaba el teletrabajo. Éste se entiende como “una forma de organización o de relación del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de éstos”. La regulación tuvo lugar por ser [el teletrabajo], como indicaba la propia regulación, “el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio”. Un anuncio que parecía confirmar la reflexión aparecida en abril del mismo año, en el semanario *The Economist* (Nixey, 2020) en la que se proclamaba el fin de la oficina (*Death of the office*):

*Even before coronavirus struck, the reign of the office had started to look a little shaky. A combination of rising rents, the digital revolution and increased demands for flexible working meant its population was slowly emigrating to different milieux.*

En cualquier caso, este “traslado” del centro de trabajo no es neutro ya que, más que probablemente, provocará un incremento de la desigualdad en renta de los individuos (Bonacini et al., 2020) y entre las regiones (Irlacher & Koch, 2020). Además, afectará más a aquellos trabajadores con una mayor precariedad laboral (mujeres y jóvenes) (OIT, 2020; OECD, 2020).

---

<sup>3</sup> Literalmente, no ocio; *neg-otium*.

¿Cómo hemos llegado hasta aquí? Si bien sería enormemente interesante analizar la evolución de estos tres conceptos (lugar de trabajo, desigualdad en renta y precariedad) a lo largo de la historia, dicho análisis excedería con mucho el objetivo del presente documento. Por ello, este escrito se centra en la edad contemporánea, cuando el capitalismo se impone como sistema económico dominante y, concretamente, en los últimos setenta años, a partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial.

## 2. El final de un sueño

La categorización del concepto del capitalismo no es una tarea sencilla. En este sentido, es necesario destacar la dificultad de la tarea dado que existen numerosas definiciones (ver Collier, 2018 o Kaletsky, 2011; por poner sólo dos ejemplos). Dichas definiciones divergen con frecuencia en elementos esenciales de su conceptualización, algo lógico en la medida en que tampoco hay consenso sobre qué axiomática descansa detrás del concepto (Heilbroner, 1985). Por este motivo, es fácil simpatizar con Fernand Braudel (1984) que escribe una sola vez el término a pesar de que su grandiosa obra (editada en España nada menos que en tres volúmenes) se titule precisamente “Civilización y Capitalismo”. En cualquier caso, después de analizar las distintas realidades, las características esenciales del sistema capitalista serían la titularidad privada de los medios de producción y la acumulación de capital como objetivo esencial (Sayeras, 2009). Paradójicamente, la (pen)última crisis (2007) fue provocada por unos agentes que no eran los propietarios del capital. Con todo, una posible explicación de la supervivencia del mencionado sistema sería que si bien es cierto que el capitalismo necesita, como cualquier otro sistema económico, unas instituciones –en el sentido definido por Douglas C. North– o normas para su correcto funcionamiento (Sayeras, 2010), éste sobrevive mientras no se vean afectados esos elementos esenciales.

Dentro de este orden de ideas, “las revueltas de los años sesenta y setenta produjeron una radical transformación de la subjetividad” (Gómez-Villar, 2014:127) pero no afectaron significativamente a la esencia del sistema, aunque sí parece haber cierto consenso en que fueron un punto de inflexión e inauguraron una época mucho más centrada en la relevancia del individuo (a la vez que se discontinuaba la del colectivo) sin afectar a las características esenciales del modo de producción.

Así, en materia estrictamente económica se pasó del keynesianismo al monetarismo que restableció las virtudes de los mercados libres y la economía clásica mientras

en términos políticos se imponía progresivamente la visión del mundo que queda perfectamente reflejada en la frase de Margaret Thatcher “no existe eso que denominamos sociedad, hay personas” (Keay, 1987).

Estas declaraciones, y otras, posibilitaron el paso a una nueva fase del capitalismo. En esta ocasión, la norma que sometía para fabricar “cuerpos dóciles” (Foucault, 2008) era el imperativo de libertad, con el objetivo que los individuos se “hagan” a sí mismos. En esa misma línea, Deleuze (2004b) afirmó que “nuestra época deviene la época de las minorías” aunque ello afectó, de forma diferente, a los distintos agentes.

En primer lugar, las personas pasaban a pertenecer, como mínimo, a una “cultura”; es decir, “ya no hay cultura de la cual ser excluido” (Cusset, 2005: 142) lo que permitía segmentar el mercado hasta llegar a niveles extremos. Por ejemplo, se inicia la época del *marketing one-to-one*, a la búsqueda de una constante felicidad lo que genera una constante frustración.

En segundo término, las empresas aplaudieron dicha (irreversible) diversidad ya que podían utilizarla como argumento de venta (Cusset, 2005). Además, ello implicaba que las minorías se hacían visibles, reconocibles y, en consecuencia, se integraban en el sistema. Por otro lado, los trabajadores, convertidos en sujetos nómadas, sin identidad fija, debían formarse constantemente, ser capaces de realizar cualquier tipo de trabajo, ser flexibles a las nuevas demandas del sistema; en definitiva, estar a disposición de lo que el “mercado” solicitara.

Una plasmación de la entrada en una nueva fase del desarrollo capitalista puede observarse en las instituciones formales. Así, la Ley 3/2012, por ejemplo, reconoce “el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familia”. Ello –la flexibilidad empresarial junto al desarrollo del devenir potencial personal– es posible debido a las tecnologías de la información.

### **3. El principio de una pesadilla**

La irrupción tecnológica actual lleva aparejada un mantra: “la tecnología destruirá puestos de trabajo, pero creará nuevos y mejores puestos en el futuro”; incluso algunos especialistas añadirán, “como siempre ha sido”. El argumentario clásico

consiste en que “el aumento en productividad implica una aceleración del crecimiento económico, un mayor gasto en consumo y un aumento de la demanda de trabajo y, en consecuencia, la creación de puestos de trabajo”; es decir, crecimiento de la productividad y desplazamiento de trabajadores (de viejas a nuevas ocupaciones). No obstante, a fecha de hoy, no se tiene una constancia incontestable, a pesar de la vaguedad que conlleva la utilización del término “cambio tecnológico” –que engloba dinámicas en ocasiones dispares como Inteligencia Artificial, Robotización o Automatización– de estar en camino de conseguir esa retroalimentación positiva de efectos.

Por un lado, en relación a la productividad, el Instituto Global de McKinsey –nada sospechoso de minusvalorar las cifras– analizaba las razones de la baja productividad experimentada hasta la fecha y explicaba cómo, si se aprovechaba el potencial de crecimiento, aquélla podía volver a valores cercanos al dos por ciento para la próxima década (Remes et al., 2018). Por otro lado, en relación al desplazamiento de trabajadores, la magnitud del efecto, en otro informe del Instituto Global de McKinsey (*Jobs lost, Jobs Gained*) se estimaba que entre el 3 y el 14% de los trabajadores del mundo tendrían que cambiar de puesto de trabajo y/o mejorar sus habilidades para el 2030 (Manyika et al., 2017).

En este marco, los “tecno-optimistas” abonan la teoría que el balance a largo plazo será positivo en la medida que las ganancias en productividad se reinvertirán en la creación de nuevos puestos de trabajo e industrias, mientras los “tecno-pesimistas” advierten que la disruptividad del cambio actual puede tener resultados muy distintos a los pronosticados. Quizás la balanza se incline, en términos de dar la razón a unos u otros, en función de si los procesos de globalización se revierten, total o parcialmente, como parecen apuntar algunos autores (Gordon, 2023).

#### **4. El inicio de la vigilia**

Es enormemente complejo saber qué deparará el futuro con seguridad, pero es posible hacer algunas consideraciones sobre su evolución previsible, puesto que parece evidente que tanto la creciente digitalización como el impulso dado a la globalización están desequilibrando las relaciones de trabajo tanto en el contexto organizativo como en el conjunto de los mercados.

En primer lugar, la robotización trastocará el mercado laboral reduciendo la demanda del mercado de trabajo; es decir, las empresas precisarán de un nú-

mero menor de trabajadores. El Foro de Davos, en su documento *el futuro de los empleos*, explica que en el 2017 los humanos fueron responsables del 71% de las horas trabajadas y las máquinas del 29% restante. Además, anuncia que dichos porcentajes se equilibrarán en el 2022 –humanos 58%; máquinas, 42%– para, finalmente, invertirse en el 2025 –humanos 48%; máquinas, 52%–.

En segundo término, las empresas a nivel global se enfrentarán por un lado a una carencia en las nuevas habilidades que precisan y, por el otro, a una fuerza de trabajo encuadrada con excesiva frecuencia en mercados de trabajo claramente dualizados, con ciertos ámbitos excesivamente regulados y con otros no regulados en absoluto, a–regulados. Quizás el auge de la Inteligencia Artificial (Acemoglu et al., 2022), también en el ámbito de la gestión, pueda llegar a suponer en ciertas organizaciones o en ciertos mercados un camino de difícil retorno.

En tercer lugar, el “Trabajo de Calidad” es, según Organización Internacional del Trabajo (OIT) el empleo con contrato, seguridad social, salario y horarios regulados; en otras palabras, la sociedad disciplinaria de Foucault y la línea dura de Deleuze. La OIT prevé que la citada automatización tendrá dos inconvenientes, al menos a corto plazo: la pérdida de empleos poco cualificados y la sustitución de trabajos estables por otros precarios y peor remunerados. En otros términos, da la impresión que las filas de autónomos (o de falsos autónomos) aumentarán. En ese contexto, se asistirá a la generalización de trabajos parciales, la externalización de las tareas y la contratación por servicios en perjuicio de la contratación tradicional; en definitiva, los trabajos fugaces de la *gig economy*.

En cuarto lugar, hay que tener presente la posición dominante que durante mucho tiempo ha detentado en gran parte de las perspectivas de gestión la teoría del accionista (*Shareholder theory*), visión por la que la empresa no tiene ninguna responsabilidad social con la sociedad sino sólo con sus accionistas (Friedman, 1962; Jensen & Meckling, 1976).

Y finalmente, la relación entre empleadores y empleados se seguirá visualizando mayoritariamente desde el paradigma de una relación abierta entre agentes económicos, que en teoría al menos, seguirá los parámetros clásicos del libre acuerdo entre las partes. Aunque la realidad de los hechos contradiga una y otra vez esa consideración, la hemos visto argüirse de manera reiterada en muy diversas situaciones económicas por lo que no sería de extrañar que se adujese de igual forma en los nuevos modelos de negocio aparecidos con las nuevas tecnologías. La misma idea, asegurando la prestación de las nuevas demandas de trabajo, maximizando la flexibilidad y minimizando los costes y, con ello, de nuevo reforzando

la precarización y la desigualdad en renta. Por ejemplo, existen ya contratos de ceros horas; si bien, de momento, sólo en el Reino Unido.

¿Cuál es el indicativo básico de esa configuración en esos sectores emergentes? Fundamentalmente el hecho de que no existan unas instituciones –en el sentido de Douglass C. North–, y por tanto unos derechos adquiridos, aceptados y asumidos por todos. Esa carencia hace que muchos perciban una evolución de ese tipo, con un trabajo a demanda, y una evaluación y una compensación de su actividad profesional basadas en el mismo, no como una flexibilización sino como una precarización. Muy lejos quedaría la concepción que en algún momento se dio de dicha flexibilidad como una liberación frente a los trabajos permanentes de por vida.

Esa percepción (de precarización) se refuerza si para competir en esos sectores se precisa contar con concesiones realizadas por el regulador. La prestación de ese servicio es, de hecho, un monopsonio; es decir, una situación en la que una sola empresa “demanda” trabajadores en el mercado. Además, en numerosas ocasiones, sólo se puede acceder al ejercicio de esa actividad profesional si se dispone de una licencia, una autorización administrativa (por ejemplo, carnet de conducir para Uber o Cabify) por lo que el coste de ese acceso puede ser muy contenido, pero su valor para potenciales interesados es alto, lo cual hace que el precio para su adquisición se dispare en el mercado secundario que inevitablemente aparece desde el principio. Por último, la organización solicita un fuerte compromiso del trabajador con la identidad y misión de la misma, por un lado, y flexibilidad absoluta para adecuarse a las peticiones del consumidor, por el otro. En resumen, una empresa esquizoide; a no ser que se interprete que los valores de flexibilidad total necesaria para los nuevos modos de producción a los que se ha de adherir el trabajador son precisamente, ya en origen, sus propios valores y sus propios intereses.

## 5. ¿Un sueño convertido en pesadilla?

La frase de Foucault (2008: 142) conforme la “disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia)” adquiere nuevos tintes cuando somos nosotros mismos los que posibilitamos la “deseada” disciplina al reportar todas nuestras acciones a través de las distintas aplicaciones de nuestros propios dispositivos móviles. Ello, probablemente, abrirá el camino a una nueva fase: el capitalismo de la vigilancia (Zuboff, 2019) que recuperará el dilema escolástico sobre la omnipresencia y omnisciencia “divinas” y la libertad humana.

Mientras tanto los nuevos proveedores de servicios, encuadrados en la utilización sistemática de las nuevas posibilidades tecnológicas se apoyan asiduamente, en su posición dominante (*winner-takes-all*) en sus mercados de referencia, en la protección de las ideas que dieron pie a su aparición, incluso en el caso de que la aparición de esas ideas estuviera ligada en su origen a fuertes inversiones del sector público (Mazzucato, 2017). La rentabilización de su disrupción queda habitualmente en manos de esos nuevos proveedores de servicios. Por ello, la fortaleza competitiva en origen de esos modelos de negocio sigue estando en su protección por parte de los poderes públicos. Al tiempo, la precariedad laboral y la disminución de salarios (Puente & Regil, 2020) se extiende entre los trabajadores.

Estas tendencias se han visto reforzadas recientemente con el auge de nuevos y diferentes sistemas de organización del trabajo en una gran parte de los modelos organizativos de los que se han tenido que dotar las empresas para afrontar las vicisitudes y circunstancias de los últimos años. Unas tendencias a su vez frecuentemente acompañadas de lo que Sandel (2020) ha evaluado como disfunciones de los sistemas meritocráticos, disfunciones a partir de las cuales se autojustificaría sin mayor problema una creciente precariedad de los mercados de trabajo en el contexto de variaciones significativas en las cadenas de valor globales (Klein & Pettis; 2020).

## 6. Referencias

ACEMOGLU, A.; AUTOR, D.; HAZELL, J. y RESTREPO, P. (2022), "Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from online vacancies", en *Journal of Labor Economics*. Vol. 40 (1).

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE) (2020), Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Núm. 253, Sec. I, p. 79.929.

BOLTANSKY, L., CHIAPELLO, E. (2002), "El papel de la crítica en la renovación del capitalismo", en *El nuevo espíritu del capitalismo*, pp. 293–298. Madrid: Akal.

BRAUDEL, F. (1984), *Civilization and Capitalism*. Nueva York: Harper & Row.

BONACINI, L.; GALLO, G. y SCICCHITANO, S. (2020), "Working from home and income inequality: risks of a "new normal" with COVID-19", en *Journal of Population Economics*. Vol. 34, p. 303–360.

COLLIER, P. (2018), *The Future of Capitalism: Facing News anxieties*. Harper Collins.



CUSSET, F. (2005), "Políticas identitarias", en *French Theory: Foucault, Derrida, Deleuze y las mutaciones de la vida intelectual en Estados Unidos*, pp. 141–173. Madrid: Melusina.

DELEUZE, G. (2004a), "Micropolítica y Segmentariedad", en *Mil Mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*, pp. 213–237. Valencia: Pre-textos.

— (2004a), "Minorías", en *Mil Mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*. Valencia: Pre-textos.

FONTANA, J. (2018), *La Crisi com a Triomf del Capitalisme*. Barcelona: 3i4 Edicions.

FOUCAULT, M. (2008), "Castigo", en *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, pp. 124–157. Buenos Aires: Siglo XXI.

FRIEDMAN, M. (1962), *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

GÓMEZ-VILLAR, A. (2014), "La contrarrevolución neoliberal", en *Vidas dañadas. Vulnerabilidad y precariedad en la era de la austeridad*. Barcelona: Artefakte.

GORDON, T. M. (2023), *Deglobalization 2016–2021: A systematic Literature Review*. Auckland University of Technology. MsBus Thesis.

HEILBRONER, R. L. (1985), *The Nature and Logic of Capitalism*. Nueva York: Simon & Schuster.

IRLACHER M. y KOCH, M. (2020), "Working from Home, Wages and Regional Inequality in the Light of COvid–19", en *CESifo Working Paper Series 8232*, CESifo.

JENSEN, M. y MECKLING, W. (1976) "Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs and ownership structure", en *Journal of Financial Economics*, Volume 3, Issue 4, pp. 305–360.

KALETSKY, A. (2011), *Capitalism 4.0: The Birth of a New Economy in the Aftermath of Crisis*. Public Affairs.

KEAY, D. (1987), "No such thing as society", en *Woman's Own*, 23 de septiembre.

KLEIN M. C. y PETTIS, M. (2020), *Trade Wars are class wars*. Yale University Press.

MANYIKA, J.; LUND, S., CHUI, M.; BUGHIN, J., WOETZEL, J., BATRA, P., KO, R. y SANGHVI, S. (2017), *Jobs lost, jobs gained*, Mc Kinsey Global Institute.

- MAZZUCATO, M. (2017), *The Entrepreneurial State*. Penguin Books, Londres.
- NIXEY, C. (2020), "Death of the office", en *The Economist*, 29 de abril.
- OECD (2020), *Employment outlook, Worker Security and the COVID-19 crisis*.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020), *The World of Work and COVID-19*, Nueva York, ONU.
- PUENTE, S. & REGIL, A. (2020), "Tendencias Laborales Intergeneracionales en España en las últimas décadas", en *Artículos Analíticos, Boletín Económico*, nº 2. Madrid: Banco de España.
- REMES, J.; MANYIKA, J.; BUGHIN, J.; WOETZEL, J.; MISCHKE, J. y KRISHNAN, M. (2018), *Solving the productivity puzzle*, Mc Kinsey Global Institute.
- SANDEL, M. J. (2020), *The tyranny of merit: What's become of the common good?*, Farrar, Straus and Giroux.
- SAYERAS, J. M. (2010), *Las instituciones y los avatares del sistema cambiario*. VDM Verlag.
- (2009), "El capitalismo ha muerto, ¡viva el capitalismo!", en SAYERAS, J. M. (ed.) *La primera crisis global: procesos, consecuencias, medidas. Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, nº 850, pp. 109-122. Madrid.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2018), *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum, Ginebra.
- ZUBOFF, S. (2019), *The age of Surveillance Capitalism. The fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. Profile Books.