

A PROPÓSITO DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La descentralización productiva como tarea



**CÉSAR
PUNTRIANO
ROSAS**

Abogado y Magíster en Derecho del Trabajo por la PUCP. Docente en ESAN y en la PUCP. Socio Estudio Muñiz.

Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial de Davos y autor de la obra *La cuarta revolución industrial*, sostiene que esta representa “la convergencia de nuestros mundos digital, físico y biológico. Una era de robots, inteligencia artificial, coches autónomos, diseño genético, datos masivos (1) [...]”. En el sector Salud, por ejemplo, la inteligencia artificial ya ocupa un lugar importante en el diagnóstico y tratamiento de ciertas enfermedades. Una encuesta de PricewaterhouseCoopers (PwC) efectuada en noviembre de 2016 en Europa, Medio Oriente y África sobre 11,000 personas en 12 países ha comprobado la existencia de un entusiasmo creciente entre los consumidores para involucrarse de manera distinta con la tecnología para cubrir sus necesidades relacionadas con su salud. El estudio indica que el mensaje es claro: el público está listo y deseoso de reemplazar humanos por inteligencia artificial y robots, en particular para recibir tratamientos con el cáncer y cirugías mayores (2).

En el marco del Foro Económico Mundial de Davos del 2016, se emitió un documento denominado *The Future of Jobs* el cual plantea diversas de estrategias de empleabilidad, competencias, entre otras, enfocadas a las empresas y gobiernos para que puedan estar mejor preparados para la nueva Revolución Industrial.

De acuerdo con ese estudio, se calcula que se podrían perder 5.1 millones de puestos de trabajo en el mundo a raíz de los cambios que vienen ocurriendo en el periodo 2015-2020. Los más afectados serían los puestos administrativos (de oficina) y de producción, en este último caso debido a la era de los robots.

Se estima, de acuerdo con el informe, que habrá demanda para analistas de información/data, los que tendrán la responsabilidad



de procesar y entender la creciente cantidad de información. También se requerirán fuerzas de ventas especializadas con habilidades de comunicación sólidas para poder explicar las implicancias de las nuevas tecnologías a los clientes, al igual que gerentes que puedan liderar y alinear a sus organizaciones para enfrentar con éxito el gran cambio.

Las empresas tendrán que modificar sus modelos organizacionales para enfrentarse a los cambios que estamos viviendo, lo cual pasa por tener flexibilidad en sus relaciones laborales. Resulta un reto, sin duda, encontrar el equilibrio entre el trabajo flexible y la productividad, tarea complicada pero posible.

El estudio ofrece algunas tareas a corto plazo, incluyendo la reinversión de la tarea de los equipos de recursos humanos, uso de ana-

lítica, diversidad del talento y flexibilidad en los esquemas laborales. A largo plazo, plantea redefinir los sistemas educativos, incentivar el aprendizaje continuo y la colaboración entre industrias y los sectores público y privado.

El ya mencionado cambio de modelo organizacional surge como medida urgente para afrontar los retos que supone la cuarta revolución, se requiere que las relaciones de trabajo en el interior de la empresa sean flexibles con la finalidad de tener una mejor adaptación a la era de la automatización y generar ventajas competitivas. El uso de herramientas flexibles como el teletrabajo o la subcontratación, impensables hace no muchas décadas, surgen como alternativa. Sin embargo, nuestro sistema jurídico deberá adaptarse a estas, para no entorpecerlas.

Resulta objetivamente comprobable que desde hace décadas asistimos a mutaciones organizacionales en el trabajo en razón del advenimiento de la globalización, los cambios tecnológicos, y en general, al esfuerzo empresarial por estar a la altura de los nuevos requerimientos de producción. Se presenta un cambio de paradigma organizacional en el cual surge el “adelgazamiento” empresarial como respuesta a las cambiantes necesidades de las corporaciones.

Es evidente el cambio en la noción de competitividad empresarial dado el posicionamiento de la calidad y diferenciación en los productos y servicios como elementos claves de esta (3). Esto, sin duda, exige el acomodo de las empresas hacia un nuevo paradigma organizativo, tendiente a su especialización.

EL YA MENCIONADO CAMBIO DE MODELO ORGANIZACIONAL SURGE COMO MEDIDA URGENTE PARA AFRONTAR LOS RETOS QUE SUPONE LA CUARTA REVOLUCIÓN, SE REQUIERE QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA SEAN FLEXIBLES CON LA FINALIDAD DE TENER UNA MEJOR ADAPTACIÓN A LA ERA DE LA AUTOMATIZACIÓN Y GENERAR VENTAJAS COMPETITIVAS.

La externalización se ocupa de transformar a la empresa misma en relación con el mundo del trabajo: el empleador pasa a ser un cliente de quienes efectúan los trabajos. En tal condición, sustituye la producción con la adquisición y contratará lo que le asegure la mayor productividad posible.

Este fenómeno descentralizador o externalizador ha implicado que las compañías deleguen en terceros cada vez más importantes y numerosos componentes de su ciclo productivo, incluidos algunos muy relacionados a aspectos esenciales de su actividad (4). Ante esta irrupción de fenómenos descentralistas, el Derecho del Trabajo ha experimentado el declive de la concepción tradicional o clásica de la figura de la subordinación, íntimamente relacionada con nociones de continuidad laboral, uniformidad en el desempeño del trabajo y jerarquía en el ejercicio de los poderes del empresario (5). Esta afectación al concepto clásico de subordinación produce, “[...] una cierta “huida” del Derecho del trabajo, en el sentido de que se está instrumentando un desvanecimiento de la empresa como centro de imputación de responsabilidades laborales, que es, mucho más allá de las exigencias organizativas que se aducen como causa “objetiva” de dichos fenómenos, el objetivo de estos mecanismos” (6).

Las consecuencias que estas fórmulas de organización empresarial tienen sobre el empleo son evidentes y negativas, toda vez que inciden en el incremento del empleo temporal y, por ende, en la creación de “trabajadores de segunda categoría” que laboran en condiciones de trabajo inferiores a las que ostenta el personal de la empresa principal. Surgen así grupos de trabajadores de centro



El teletrabajo

Sobre el teletrabajo, lo primero que debe hacerse es determinar si dicha actividad será o no considerada como trabajo (10) (objeto de protección del Derecho Laboral). En países de otras latitudes esta discusión aún se mantiene, en cambio, nuestro ordenamiento parte de una concepción laboral del teletrabajo, conclusión que creemos debió dejarse a la jurisprudencia. Luego, el análisis pasa por verificar cómo se acoplan situaciones cotidianas que se presentan en una relación laboral clásica al teletrabajo, como el control, por un lado,

y el acceso a derechos laborales, por el otro. La modernidad permite pensar en telesindicatos, telenegociación colectiva o telehuelga, por lo que la normativa debe adecuarse a dichos cambios. Por ejemplo, en cuanto a la huelga, nuestra norma la conceptualiza como el abandono pacífico del centro de trabajo, sin embargo, si los huelguistas realizan teletrabajo tendríamos que pensar en una telehuelga que no supondría abandonar el lugar en que se encuentran necesariamente, sino en desconectar su computadora de la red empresarial.

También está pendiente normar temas relativos al deber del empleador de otorgar un ambiente de trabajo seguro a su personal. ¿Cómo funciona ello en una impresa intensiva en teletrabajo cuyo personal labora desde su casa o desde un café? Se necesita un cambio normativo para adecuar la legislación a esta revolución de la tecnología, viendo su lado positivo (se evita el estrés laboral derivado del tráfico intenso, equilibrio entre vida familiar y laboral del teletrabajador, ahorro de costos de infraestructura y servicios por parte de la empresa, entre otros).

y de la periferia, en función de su mayor o menor cercanía al núcleo de la empresa, estos últimos ubicados con menores posibilidades de acceso a derechos laborales.

Esta descentralización podrá articularse mediante distintos mecanismos como los grupos de empresa, el trabajo en red, el teletrabajo o el trabajo autónomo (7), y la subcontratación. De ahí el reto de articular estas nuevas formas de organización de las relaciones laborales buscando un equilibrio entre la libertad de empresa y el Derecho al Trabajo, ambos con reconocimiento constitucional.

Para ello se requieren normas modernas de tutela de derechos laborales permitiendo la ordenación flexible de la relación laboral. Una nueva mirada a la subordinación como eje en torno al cual gira el Derecho del Trabajo, así como un destierro de todo perjuicio hacia estas nuevas formas de organización empresarial.

Así, en lo relativo a los grupos de empresa se debe dejar de lado la concepción patológica de estos, el perjuicio imperante en nuestro

sistema que tiende a equiparar la noción de grupo empresarial con el fraude a la ley. Ello es incorrecto. La razón de ser de los grupos es “la explotación conjunta de recursos, actividades, conocimientos, experiencia productiva u organizativa. Esto es lo que en la terminología de la ciencia empresarial se denomina como “sinergias productivas” [...]” (8). No se trata de agrupar empresas o desmembrar las existentes con el propósito de afectar los derechos laborales de los trabajadores que laboran en ellas. Afectación a la concepción clásica de sindicalización, negociación colectiva o huelga naturalmente existirá, pues no es lo mismo ejercer dichos derechos colectivos ante el empleador clásico (equivalencia entre la persona física y el patrón) que ante el empleador atípico (pluralidad empresarial, ausencia de persona física). Sin embargo, es nuestra legislación o, mejor aún, los propios actores (sindicatos, representantes de empleadores) los que deben encontrar soluciones para enfrentar la realidad del agrupamiento empresarial dejando de lado antiguos criterios jurisprudenciales que desca-

lificaban al grupo por su mera existencia. No nos oponemos a regular los grupos de empresa desde la óptica laboral, pero sin partir de una idea negativa sobre estos.

La jurisprudencia española ha tratado de manera amplia al agrupamiento empresarial, y el Tribunal Supremo ha señalado que son elementos que delimitan al grupo de empresas la pluralidad de personas jurídicas que lo conforman, la independencia jurídica de estas, y su vinculación en plano de igualdad o coordinación (9). Sin embargo, no atribuye en general al grupo de empresas la condición de empleador, sino que se concentra en aquellos casos en los que la agrupación empresarial es fraudulenta, es decir, que se constituye con el propósito de encubrir la existencia de un único empresario tras la aparente pluralidad con la finalidad de evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores. Este razonamiento debería ser tomado como pauta por la judicatura local reemplazando a aquel que considera al grupo, por su mera existencia, como un perjuicio para el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Vemos que la tarea para los empresarios, trabajadores, jueces, administración pública, y, en general, el operador jurídico es grande. Urge por un lado la adaptación empresarial a la nueva Revolución Industrial, mientras que por el otro se espera el pleno ejercicio del Derecho al Trabajo. ¿Combinación difícil? Sin duda, pero no imposible. ▀

[1] Como lo señalan los expertos, los datos están adoptando un papel clave en la gestión de las empresas, pudiendo las organizaciones mejorar su competitividad si saben aprovechar de este cambio. Sin embargo, para ello deberán cambiar el modo y manera en que recogen, procesan y analizan la información. “El éxito de un enfoque centrado y regido por datos depende de la calidad de los datos recogidos y la efectividad de su análisis para tomar decisiones empresariales inteligentes. Este aspecto se está complicando cada vez más debido a la aparición del big data (datos masivos): datos nuevos, desestructurados, en cantidades ingentes y procedentes de una gran diversidad de fuentes como los medios sociales, los sensores e internet.” En: <http://www.synergicpartners.com/que-hacemos/disciplines/big-data/>. Acceso el 28.04.2017.

[2] “What doctor? Why AI and robotics will define New Health”. Estudio de PwC. Fuente: www.pwc.com. Acceso el 28.04.2017.

[3] Cf. CORIAT, Benjamín. *Los desafíos de la competitividad*. Buenos Aires Asociación Trabajo y Sociedad. Editorial Eudeba. 1994. pp. 38-40.

[4] Cf. DEL REY GUANTER, Salvador y Carolina Gala Durán. *Trabajo autónomo y descentralización productiva: Nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia*.

[5] Cf. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos*. Lima. Ara Editores. 1997. p. 60.

[6] Véase el blog del profesor Antonio Baylos en: <http://baylos.blogspot.com/2007/12/el-paradigma-productivo-de-la.html>.

[7] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *La descentralización productiva y su impacto sobre las relaciones laborales*. Lima. Editorial Grijley, 2009. p. 33 y ss.

[8] BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Granada. Editorial Comares. 2002. p. 16.

[9] Tomado de SEMPERE NAVARRO Antonio y ARETA MARTÍNEZ María. “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario”. En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* No. 48 Madrid. Año 2004, p. 100.

[10] Ley N° 30036.