

Diego Álvarez Alonso

La “atomización” del trabajo

(Página Abierta, 249-250, marzo-abril de 2017).

El trabajo ha cambiado. Todavía tendemos a pensar en los trabajadores y las fábricas como los retrataba Chaplin en *Tiempos modernos*. No obstante, los «tiempos modernos» son ya el pasado. Aquellos fotogramas en blanco y negro de una tropa de obreros industriales acudiendo en masa a su puesto en la cadena de montaje comienzan a desvanecerse. Las imágenes de hoy –en vídeo a todo color, y tal vez tomadas con un *smartphone* en alta definición– muestran una tipología mucho más compleja y diversificada de trabajadores, empresas y centros de trabajo.

Los patrones clásicos del trabajo han mutado en el contexto de la versión posfordista del capitalismo desarrollada desde la década de 1970. Las empresas han adoptado nuevas orientaciones de gestión y organización como la «especialización flexible», el ajuste inmediato de la producción «a demanda» (*just-in-time*), el abandono del modelo de integración vertical de todo el proceso productivo para centrarse exclusivamente en aquello que se considera clave para la creación de valor y para el posicionamiento estratégico en el mercado (*core competencies*), la descentralización productiva y la externalización de actividades (*outsourcing*) o la deslocalización (*offshoring*). Todo ello con el objetivo de aumentar la adaptabilidad de las empresas a las circunstancias cambiantes del mercado, reducir riesgos y responsabilidades y abaratar los costes de producción, según el nuevo ideal de «la empresa esbelta» (*lean management, lean production*), y con el impulso subyacente de la globalización, que comporta una creciente apertura comercial y una cada vez mayor presión de la competencia internacional.

Esos procesos de cambio están interrelacionados asimismo con la nueva división internacional del trabajo, esto es, un progresivo desplazamiento de la producción manufacturera hacia las zonas del planeta con menores costes laborales y peores condiciones de trabajo, que, en los países más «avanzados», ha ido socavando el tejido industrial tradicional, dando lugar a la «terciarización» de la economía, en la que han pasado a ocupar una posición de centralidad el sector servicios y las actividades tecnológicas emergentes en el contexto de la «sociedad de la información».

De tales tendencias se derivan profundas transformaciones en la caracterización del trabajo, cuya configuración actual ha ido alejándose progresivamente de los patrones originarios. El antiguo paradigma de la gran empresa industrial que concentraba en su seno la totalidad del proceso de producción y distribución, asumiendo la condición de empleador de toda la legión de asalariados involucrados en dichas tareas, se encuentra actualmente en descomposición.

Aquellas monolíticas estructuras de antaño, propias del modelo de integración vertical, se han ido viendo inmersas en una dinámica de «atomización» en redes empresariales multinivel compuestas por una multiplicidad de matrices y filiales, contratistas y sub-contratistas, cadenas de proveedores, franquicias y otros tipos de interconexiones entre empresas de menor tamaño, cada una de las cuales se ocupa de una pequeña parte de la actividad económica descentralizada, actuando como entidades legalmente independientes, y cada una de ellas a cargo de sus respectivas responsabilidades como empleadoras de los trabajadores de su propia plantilla, por lo general mucho más reducida.

De otro lado, la mayor parte de las empresas de nueva creación que, con apoyo en las nuevas tecnologías, afloran en la llamada «nueva economía» nacen ya con una estructura plenamente mimetizada con el ecosistema del «trabajo atomizado», adoptando ya desde el inicio esas pautas de organización esbelta y flexible, o bien

incluso creando otras aún más innovadoras que han dado lugar a la aparición de formas de trabajo consideradas novedosas y «atípicas». Además, estas dinámicas están alcanzando un punto álgido al calor de la digitalización y la «uberización», ya que en el contexto de la llamada «economía colaborativa» proliferan diversas formas novedosas de articulación de la prestación de trabajo humano a través de plataformas de Internet que resultan muy lucrativas para las empresas propietarias de las correspondientes webs y aplicaciones, y que sin embargo tienden a escapar de la regulación laboral, o a socavar indirectamente sus estándares normativos.

Esta «atomización» del trabajo tiende a traer consigo ciertos efectos patógenos: disminución de los niveles salariales, empeoramiento de las condiciones laborales y degradación de la calidad del empleo. Sin embargo, estos síntomas externos suelen achacarse a otras causas concurrentes, pero más superficiales (una crisis económica supuestamente coyuntural o una concreta reforma laboral), errando así en el diagnóstico y los remedios ante la «precariedad laboral» contemporánea, cuya raíz última enlaza con las dinámicas «atomizadas» aquí descritas, aunque ello no siempre sea percibido con nitidez.

La fragmentación de las actividades económicas a través de redes empresariales propicia una mayor probabilidad de incumplimiento de la normativa laboral, de elusión de responsabilidades y de deterioro de la situación de los trabajadores. Ello es así en buena medida porque los empleadores ubicados en los niveles inferiores de los procesos de subcontratación, cadenas de suministro o entramados de franquicias suelen ser pequeños empresarios o trabajadores autónomos, habitualmente en una posición socioeconómica de debilidad, y sometidos, al tiempo, a una fuerte presión competitiva en el mercado y a los exigentes requerimientos de las empresas clientes que ejercen el liderazgo último desde la cúspide de todo el sistema. Quedan así atrapados en una difícil situación que les empuja a rebajar drásticamente los costes laborales, o a incurrir en prácticas de dumping social, para poder subsistir.

Además, la virtualidad tuitiva del tradicional estatuto protector del trabajo asalariado ha venido viéndose erosionada por «la huida del contrato laboral», es decir, la creciente tendencia de las empresas a recurrir a contratistas autónomos como alternativa al empleo por cuenta ajena.

Esa degradación de los derechos laborales no ha podido ser atajada por el Derecho del Trabajo, concebido inicialmente sobre los antiguos paradigmas del trabajo asalariado y todavía anclado en buena medida a aquellas premisas originarias. En consecuencia, la regulación del trabajo continúa abordándose preferentemente desde una perspectiva desfasada en la actualidad, centrando la atención de manera primordial en el empleo típico (frente a las formas de «trabajo atípico» que hoy proliferan), y partiendo de una concepción quizá ya demasiado simplista de la relación laboral como vínculo contractual estrictamente bilateral entre un único empleador y cada uno de los empleados formalmente incorporados a su plantilla, en centros de trabajo tradicionales propios de los tiempos anteriores a la era de la «atomización» y la «empresa-red».

Por tanto, acusa cierta falta de adaptación a la complejidad actual del mundo del trabajo derivada de los nuevos patrones de la economía y de la organización empresarial, con nefastas consecuencias desde el punto de vista de la observancia y aplicación de las normas. Las incipientes respuestas del ordenamiento laboral ante realidades como la externalización y la descentralización productiva, los grupos de empresas, los entramados de franquicias y otras formas de redes empresariales son a todas luces insuficientes.

No obstante, las repercusiones más hondas de estos procesos de transformación se sustancian en el corazón mismo del sindicalismo y de las instituciones clásicas del sistema de relaciones laborales. El reemplazo del viejo modelo de la gran fábrica fordista verticalmente compuesta por redes empresariales multinivel integradas por una multiplicidad de entidades de menor tamaño, física y jurídicamente independientes, dificulta el contacto directo y la organización colectiva de los trabajadores, que se encuentran cada vez más alejados o aislados unos de otros. Se alzan así nuevas «barreras invisibles» a la acción colectiva, que padece en nuestros días las consecuencias de esos cambios drásticos en la estructuración empresarial que han alterado notablemente el contexto y las premisas tradicionales en que aquella se desenvolvía antiguamente.

Además, la «atomización» ha traído consigo también la fragmentación de la clase obrera en sí misma. Su antigua homogeneidad interna en torno al arquetipo del obrero fabril se ha resquebrajado, dando paso a una tipología variada de trabajadores de muy distinta naturaleza, con características respectivamente diversas y con intereses a menudo divergentes o incluso opuestos, lo que implica una pérdida masiva de «conciencia de clase» con efectos disolventes sobre las formas tradicionales de representación y actuación sindical.

Asimismo, la posición de la negociación colectiva en la regulación sobre remuneraciones y otras condiciones de trabajo ha sido socavada sustancialmente como consecuencia de la fragmentación empresarial y la externalización. La fijación de los salarios se ha convertido en una cuestión de precios predeterminados por la oferta y la demanda en mercados altamente competitivos. En ellos los empresarios contratistas, subcontratistas o proveedores tienen que pugnar entre sí para poder obtener una pequeña porción del negocio que las grandes marcas y empresas líderes ponen en juego en el mercado de la externalización de actividades, y se ven obligados, a resultas de la presión competitiva, a reducir costes tanto como sea posible, mediante la rebaja de los niveles salariales y otros estándares laborales.

Posiblemente, los sindicatos no han percibido en toda su dimensión los cambios y desafíos emergentes mencionados. Como resultado, el sindicalismo se encuentra hoy inmerso en una crisis de gran calado, indudablemente agravada en el escenario económico adverso de la gran recesión. Las organizaciones sindicales parecen permanecer apegadas a sus antiguas estructuras y estrategias, concebidas sobre la base de los paradigmas clásicos del trabajo, concentrando su interés y su presencia principalmente en los sectores tradicionales, en empresas y centros de trabajo de gran tamaño, y en los obreros de «cuello azul» de la industria o en los trabajadores de «cuello blanco» de la administración o de las grandes empresas de servicios.

Correlativamente, se advierte una progresiva pérdida de contacto o conexión con otro tipo de trabajadores y realidades laborales que se desenvuelven en ámbitos o sectores económicos distintos, en especial los más novedosos o de más reciente desarrollo. De esta manera se ocasiona, consecuentemente, una especie de «cortocircuito de representación» en lo que respecta, por ejemplo, a los «trabajadores precarios» de la pequeña y mediana empresa, a las nuevas formas de empleo vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación, a los autónomos económicamente dependientes y falsos autónomos y, en general, a todos aquellos cuyo trabajo se ubica en un entorno «atomizado» o de fragmentación empresarial.

En definitiva, «la atomización» está transformando decisivamente la fisonomía del mundo del trabajo y constituye un enorme desafío para su ordenación social, ante el que los clásicos instrumentos de tutela laboral hacen aguas por todas partes. Urge ya

un re- planteamiento o readaptación de la regulación jurídica del trabajo y de la organización colectiva de los trabajadores a la luz de los nuevos paradigmas, no tanto para frenar las dinámicas «atomizadoras», lo que se antoja imposible, como para hacer frente al menos a sus consecuencias más negativas. Se trata probablemente de una de las cuestiones fundamentales de nuestro tiempo, por más que todavía no seamos plenamente conscientes de ello.

Diego Álvarez Alonso es profesor contratado y doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Oviedo. Este trabajo recoge reflexiones inicialmente publicadas en Álvarez Alonso, D., «Labor Law and “Atomization of Work”: Legal Responses to the «Fissured Workplace» in Spain», en Blanpain, R.; Hendrick, F.; Nakakubo, H.; Araki, T., *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace. Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Vol. 95, Wolters Kluwer, 2017, pp. 145-182.