



L'improcedent

DOSSIER INFORMATIU EN DEFENSA DELS DRETS DE LES PERSONES

Núm. 5
Tardor 2019
9.000 exemplars



encadenats a un algoritme

pàg. 4-5
la feina o la vida

pàg. 6-7
la jubilació
dels robots

pàg. 8
el malson
d'Orwell

Vicenç Llinares
Advocat laboralista
de Col·lectiu Ronda

El novembre de 2005, molt abans que l'expressió *economia de plataforma* adquirís la notorietat que té avui dia, Amazon inaugurava el servei Amazon Mechanical Turk, batejat en honor d'un misteriós enginy del segle XVIII que el seu creador i els posteriors propietaris van passejar per les corts europees de l'època durant més de 80 anys. Per sorpresa dels que contemplaven la màquina, una mena de caixa de fusta que contenia un mecanisme aparentment similar al d'un rellotge, l'enginy semblava actuar de manera autònoma enfrontant-se en partides d'escacs a contrincants humans a qui, de forma gairebé invariable, acabava derrotant. Van passar molts anys abans que es descobrís que el robot escaquista, conegut en anglès com Mechanical Turk, en realitat era un engany i la caixa no feia sinó amagar diferents jugadors d'escacs -plenament humans-, responsables de les victòries que van fascinar el món sencer.

Aquest nom, evocador d'un gran engany, és el que va triar Amazon per a la seva plataforma en línia, en la qual empreses i institucions acadèmiques ofereixen als visitants registrats la possibilitat de realitzar des de casa petites tasques, com ara l'atribució d'etiquetes a fotografies incloses en bancs d'imatges o traduccions breus a canvi d'una remuneració ínfima que, sovint, amb prou feines supera uns pocs cèntims de dòlar per hora de dedicació. A aquesta quantitat s'havia de descomptar la comissió del 10% que Amazon s'atribuïa per la tasca d'intermediació. Una forma de procedir que paga la pena recordar que a l'Estat espanyol seria il·legal, ja que aquesta tasca d'intermediació està reservada a les empreses de treball temporal (ETT).

Com dèiem, en el moment de la creació d'Amazon Mechanical Turk encara no era habitual que es parlés d'economia de plataformes ni existia un debat tan intens respecte de quina és la incidència d'aquestes noves formes d'organització empresarial sobre el futur del treball. Però, ja en aquell moment, el funcionament del portal impulsat per Amazon anticipava moltes de les amenaces i reptes per al futur de les relacions laborals que el posterior desenvolupament de l'economia de plataforma ha agreujat.

Els anomenats *turkers* treballen per quantitats irrisòries sense arribar a tenir mai una relació considerada formalment laboral amb les empreses. Estan sotmesos a un procés de qualificació per part de les empreses que els encarreguen la tasca i, si aquesta no és positiva, veuen dificultada la possibilitat d'accedir a noves ofertes. Així mateix, se'ls pot negar la retribució acordada al·legant insatisfacció amb el resultat sense que hi hagi cap mecanisme mitjançant el qual el *turker* pugui oposar-s'hi. I, per descomptat, ningú té responsabilitat sobre les condicions de treball ni se'ls reconeix cap dels drets bàsics i essencials propis de la figura del treballador per compte d'altri. Situació que, amb les seves particularitats, no difereix gaire de la que pateixen avui els repartidors d'empreses com Glovo o Deliveroo ni les persones registrades en altres plataformes en línia dedicades al mercadeig de la feina com l'alemanya Clickworker i tantes altres.

La revolució digital, amb especial èmfasi en els serveis de geolocalització i la telefonia mòbil, ha multiplicat la possibilitat d'introduir elements de flexibilització de les condicions de treball i ha expandit el teletreball. Paradoxalment, aquesta tecnologia també està servint per obligar-nos a desfer el camí fet en matèria de consecució de drets laborals, i ens està retornant als temps de la contractació civil-mercantil previs a la introducció del veritable contracte de treball. O el que és el mateix, està rehabilitant la vella concepció del treball com a mercaderia que es compra i es ven, però que en cap cas porta aparellats ni drets per a les persones treballadores ni obligacions per a qui les ocupa.

El principal repte que planteja l'expansió de l'economia de plataformes és la necessitat de delimitar i establir amb claredat la naturalesa laboral de la relació que uneix les persones que s'ocupen de realitzar els treballs amb les empreses que els encarreguen. En cas contrari, si acceptem els arguments que esgrimeixen les empreses en el sentit de considerar els seus empleats com a mers col·laboradors, ens aboquem a veure transformat el món de les relacions laborals en una jungla desregulada on el treball és objecte de subhasta i posa a disposició d'una massa anònima d'aspirants a ser elegits

L'IMPROCEDENT

DOSSIER INFORMATIU EN DEFENSA
DELS DRETS DE LES PERSONES
EDITAT PER:



COL·LECTIU RONDA
www.cronda.coop

Barcelona
C. de Trafalgar, 50-52 baixos
932 682 199

Cerdanyola del Vallès
Rbla. de Montserrat, 12, baixos
935 942 086

Granollers
Pl. de Josep Maria Folch i Torres,
12, 1r C
938 708 742

Mataró
C. de Palmerola, 12, 2n
937 982 804

Mollet del Vallès
Rbla. Nova, 26, 1r
935 933 346

Rubí
C. de Josep Serra, 15, 1r 4a
936 999 761

Tarragona
Rbla. Nova, 37, 3r 2a
977 232 244

Madrid
C. de la Princesa, 7, 1r 2a
914 293 170

PRODUÏT PER:

Directa

LA DIRECTA
www.directa.cat

C. de Riego, 37, baixos esquerra
08014 Barcelona
Tel. 935 270 982
Mòbil: 661 493 117
directa@directa.cat

COORDINACIÓ:
Paula Rodríguez

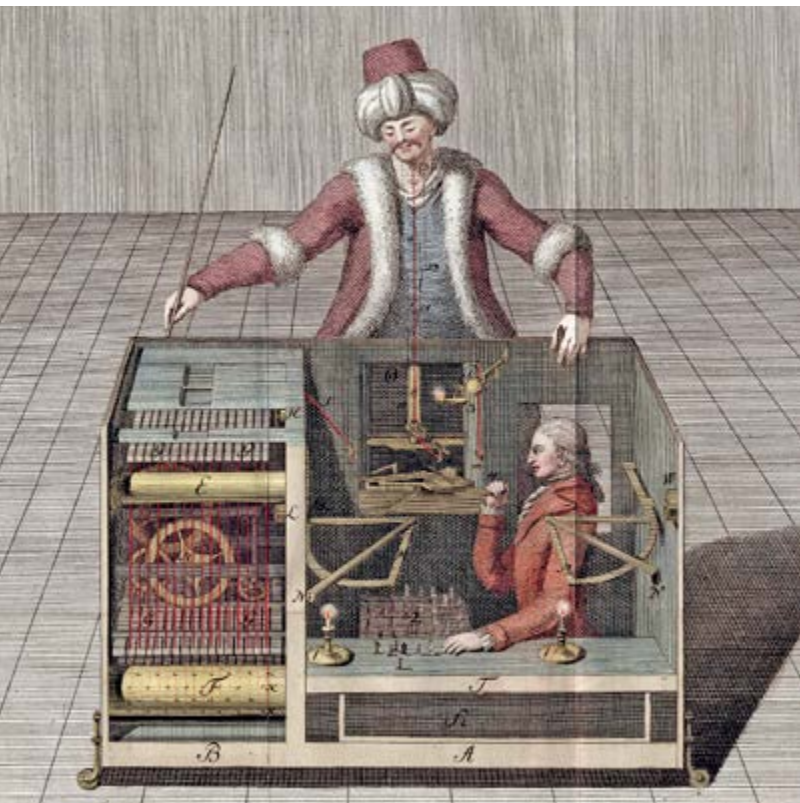
EDICIÓ:
Jesús Rodríguez

CORRECCIÓ:
Èlia Oliván

FOTOGRAFIA:
Victor Serrí

MAQUETACIÓ:
Lidia Guim

nous escenaris de lluita



Amazon s'ha inspirat en el giny del segle XVIII Mechanical Turk per obrir una línia de negoci. Es va publicitar com la primera màquina que jugava a escacs, però finalment es va descobrir que es basava en un engany. En l'actualitat, bona part de la plantilla d'Amazon també se sent enganyada

per complexos algorismes informàtics desterrats de l'acció protectora del dret laboral.

La determinació del caràcter laboral d'aquest tipus de relació en la qual les plataformes han esdevingut molt més que intermediàries per constituir-se en proveïdores de serveis demana esquivar la temptació de confondre les noves possibilitats de flexibilització de la prestació laboral amb una situació d'absència del principal tret de laboralitat: la subordinació i la dependència del treballador respecte a l'empresa.

Si són les empreses les que fixen la retribució sense possibilitat real de negociació, si hi ha una determinació -directa o no- de la jornada o si s'apliquen mecanismes d'acció disciplinària i d'avaluació del treball, entre altres aspectes rellevants, no hi pot haver dubte que estem davant d'una relació laboral, per més que la tecnologia pugui haver contribuït a una certa dilució de les notes clàssiques de laboralitat. No existeix la llibertat per decidir quan treballar i com fer-ho de la qual, segons afirmen les plataformes, gaudeixen els seus "col·laboradors". No hi ha veritable llibertat quan aquestes decisions comporten greus penalitzacions en l'accés al treball i, per tant, a la

retribució. La llibertat és real quan exercir-la no està subjecte a conseqüències negatives. Que aquestes penalitzacions no emanin de la decisió d'una persona identificada amb la figura de l'empresari sinó del resultat d'un algorisme informàtic no suposa que l'empresa hagi renunciat a la seva facultat de control i organització, sinó únicament que la tecnologia ha creat noves formes de gestió, però sense qüestionar que són les empreses les que segueixen exercint la direcció efectiva del servei.

És evident que les formes de treballar canvien. Les plataformes tecnològiques introdueixen importants alteracions en les formes de producció i les estructures de les empreses tendeixen, també a cavall de la revolució tecnològica, a modificar les seves antigues estructures monolítiques. Però res d'això justifica que abandonem la idea de l'existència del subjecte treballador i el subjecte ocupador. Abraçar aquesta tesi, com tant se'ns insisteix que hem de fer per no perdre el tren del progrés, equival a renunciar a tot el que s'ha aconseguit en matèria de consecució de drets des dels llunyans temps de la Revolució Industrial i, per extensió, a desactivar l'acció protectora del sistema de seguretat social i l'ideal d'un estat del benestar.

Economia de plataforma i col·laborativa, algorismes que fan de patró, nous sistemes de videovigilància i control, robotització i màquines intel·ligents... El món del treball s'està reconfigurant amb l'entrada de nous elements que cal tenir presents a l'hora d'imaginar quin pot ser el futur de les relacions laborals. Un futur que per a la classe treballadora no s'augura gaire més esperançador que el present: la precarització, la desregulació i la rebaixa de drets laborals sembla que cotitzen a l'alça en un context empresarial instal·lat permanentment en l'anhel voraç del màxim benefici i amb una legislació laboral que cada cop ofereix menys protecció.

Les previsions diuen que la revolució robòtica destruirà milions de llocs de treball a les economies més industrialitzades en el decurs dels propers anys, només parcialment compensats per l'increment de l'ocupació en el sector tecnològic. De moment, poca gent s'ha aturat a pensar com es podran sostenir i preservar els sistemes públics de pensions i el conjunt de prestacions i garanties de la seguretat social davant d'aquest escenari d'intensa destrucció d'ocupació. Unes previsions que auguren, també, que en el futur la majoria de persones serem autònomes. O potser volen dir falses autònomes, aquell nou paradigma que sota l'aparença d'economia col·laborativa i informal desprotegeix i desregula. Previsions que obliden una xifra que és conseqüència, precisament, de la precarietat laboral: l'any 2018 van morir 572 persones en accidents de treball (sense comptar les morts derivades de malaltia professional). Per a moltes empreses la prevenció de riscos és inexistent, però, en canvi, se senten atretes pels nous sistemes de vigilància i control que permeten mantenir sotmeses les seves plantilles.

Davant d'aquest paisatge, els sindicats majoritaris continuen ancorats en les clàssiques estratègies de negociació i pactisme, llastats per actituds que sovint fomenten la passivitat i encara aferrats al seu paper de pacificació de la força del treball sense fer front a les particularitats de les noves precarietats. I malgrat la desafecció de bona part de la classe treballadora, assistim a l'emergència de noves plataformes de defensa dels drets laborals: de *kellys*, de *riders*, de treballadores domèstiques, de maners... Col·lectius que lluiten des d'un vessant social i combatiu i que compten amb el suport de sindicats que no es dobleguen al sistema ni abaixen el cap. Experiències de sectors precaritzats que busquen com sortir dels seus laberints traçant alternatives.

Els possibles avantatges dels nous escenaris no solucionen els vells problemes d'una classe obrera que majoritàriament treballa per no sortir de pobra, si és que té feina. Per això cal continuar exigint mesures i polítiques valentes que reconfigurin algunes regles del joc, que aportin solucions al desmantellament del teixit industrial i al retrocés de l'estat del benestar, que plantegin horitzons sostenibles. I caldrà continuar lluitant per no perdre les millores aconseguides, per no estalviar cap dret i, sobretot, per retenir el gran actiu de la lluita obrera: la dignitat.

la feina o la vida

QUAN LA TEMPORALITAT I LA PRECARIETAT IMPACTEN DE PLE EN ACCIDENTS I MALALTIES LABORALS

La xifra fa esgarrifar: 572 defuncions. Aquest és el nombre de persones treballadores accidentades amb desenllaç mortal durant la jornada laboral l'any 2018 al conjunt de l'Estat espanyol, que supera les 557 de l'any anterior. En aquesta estadística, elaborada pel Ministeri espanyol de Treball, no s'inclouen els accidents mortals *in itinere* -durant el desplaçament-, que l'any 2018 van ser 153, ni els decessos provocats per una malaltia professional, amb la qual cosa les xifres encara serien més impactants.

Per què cada vegada hi ha més accidents laborals? Com afecta la precarització de les condicions de treball a aquestes xifres esgarrifoses? Per què no se'n parla més? Les polítiques de prevenció de riscos laborals s'han volatilitzat?

INVISIBILITZACIÓ, PRECARITZACIÓ I MANCA DE CULTURA PREVENTIVA

Tot i l'elevada xifra, fa la sensació que bona part de la societat (a ulls també de la poca presència mediàtica a diferència del que succeeix, per exemple, amb els accidents de trànsit) assumeix la sinistralitat laboral com una conseqüència inevitable del teixit productiu, invisibilitzant la magnitud del problema. Però estretament relacionat amb la invisibilització de la problemàtica hi ha la poca, per no dir nul·la, cultura de prevenció, que coincideix amb un context de desregularització de les condicions de treball i precarització de la feina que se suma a un discurs economicista de maximització dels beneficis de molts empresaris.

No existeixen ni s'assumeixen unes polítiques de prevenció eficaces per part dels poders públics i moltes empreses no compten amb seccions sindicals o delegats de prevenció que posin en primer pla la lluita per la millora de les condicions de seguretat i salut dels treballadors i la seva formació en prevenció. I, sense prevenció, el risc és inevitable. La manca de cultura preventiva i la poca preeminència que se li acaba donant va fer que, segons una enquesta de condicions de treball de 2011, quasi la meitat dels treballadors consideressin que la principal causa dels accidents laborals eren les distraccions i la manca d'atenció, atribuint-los, per tant, a un error de la persona sense vinculació amb l'empresa o el lloc i les condicions de treball.

El concepte d'*accident de treball* es troba regulat a l'article 156 de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS)

**Pau Estévez i
Oriol Arechinolaza**
Advocats de
l'Àrea de Salut
i Treball

i inclou "qualsevol lesió corporal que el treballador pateixi per ocasió o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri". Podem observar, doncs, com el precepte estableix una vinculació doble -directa (per ocasió) i indirecta (per conseqüència)- amb la prestació de serveis i com reforça la protecció del treballador vers els riscos laborals. La llei també regula els supòsits que tenen la consideració d'accident i que inclouen l'accident *in itinere* o les malalties agreujades a conseqüència de la prestació de serveis, entre d'altres. En qualsevol cas, s'estableix la presumpció que tota lesió que es produeixi en temps i lloc de treball tindrà la consideració d'accident de treball i que haurà de ser l'empresa qui acrediti que l'accident no ha estat causat per ocasió ni per conseqüència de la feina.

FACTORS DE RISC: TEMPORALITAT, PARCIALITAT I FALSOS AUTÒNOMS

Dins l'onada de precarització de les relacions laborals que hem viscut en l'última dècada, l'augment del treball a temps parcial no desitjat (com a mecanisme empresarial, en nombrosos casos fraudulent, per evitar abonar salaris dignes), la contractació temporal (fraudulenta també en la seva àmplia majoria), els baixos salaris o l'impagament d'hores extres constitueixen factors de risc que poden derivar en accident i que fan augmentar la sinistralitat. I és que està profundament estudiada l'existència d'un vincle entre precarietat i sinistralitat laboral. A pitjors condicions, més accidents, ja que un treballador temporal o a temps parcial sol assumir més riscos i pressions per por a perdre la feina, per estrès, per horaris i jornades tòxiques... I, sovint, pel fet de no gaudir de garanties clares i un entorn de treball segur.

També, l'actual paradigma en el frau de la utilització de falsos autònoms (i no només en la mal anomenada economia col·laborativa) comporta conseqüències molt serioses pel que fa a la sinistralitat laboral. Un fals autònom no només és un treballador que cotitza indegudament al règim especial d'autònoms, sinó que també és un treballador al qual l'empresa no ha format en matèria preventiva de cap mena ni s'ha responsabilitzat de facilitar els equips de protecció individual que normativament són exigibles. Així mateix, l'empresa tampoc limita (ni molt menys comptabilitza) la jornada, element que aguditza la possibilitat que la persona pateixi un accident. Podem concloure que el que



Protesta de la plantilla de Glovo després de la mort d'un company a Barcelona (Paco Freire)

pretén el frau dels falsos autònoms, principalment, és estalviar costos en matèria de cotització i tots aquells derivats del reconeixement d'una relació laboral (sotmetiment a una jornada, gaudi de vacances, remuneració segons conveni i, especialment, els relacionats amb el dret a la salut i la higiene en el treball).

LA MALALTIA PROFESSIONAL, SILENCIADA

Quan en termes estadístics parlem de sinistralitat derivada d'accident de treball ens referim al concepte legal d'accident de treball que es regula a l'article 156 de la LGSS. Així, no es comptabilitzen en aquestes estadístiques les morts derivades del que es coneix com a malaltia professional, regulada per l'article 157 de la LGSS i reconeguda com a patologia que es contrau a la feina provocada per l'acció dels elements o substàncies que s'indiquen en un quadre (que fa de barem) per a cada malaltia.

Per posar un exemple de malaltia professional que pot derivar en mort, podríem esmentar el cas d'un treballador a qui se li diagnostica una asbestosi que havia contret respirant partícules d'amiant quan treballava en empreses com ara Uralita o Rocalla, on es feia servir habitualment aquest material. Com a exemple de patologia amb resultats no mortals, però sí de malaltia professional molt conflictiva, podríem parlar del cas de les cambres de pis que contrauen una síndrome del túnel carpià (compressió del nervi del canell que dificulta moviments) desenvolupada per fer tasques repetitives d'hiperextensió i hiperflexió del canell. Aquesta patologia (tal com fa temps que es queixa el col·lectiu de Las Kellys), malgrat causar-se per la sobrecàrrega de feina, rarament es reconeix com a derivada de malaltia professional. Això implica haver de demandar per veu-

re acreditada la naturalesa laboral d'aquesta seqüela, demanda que és menys comuna quan la patologia que es presenta és la mateixa però la feina que es realitza és masculinitzada (soldador, pintor, fuster). Això ens porta a una clara i necessària reflexió en clau de gènere, que malauradament no podem abordar en profunditat en aquest article.

Com dèiem, no són poques les ocasions en què s'ha d'acabar anant a judici perquè els treballadors vegin reconeguda la contingència professional d'una patologia que ha estat causada pel treball: la negació de l'empresari, la infradiagnosi, les altes mèdiques injustificades, les prestacions no concedides... obliguen sovint a acudir a la via judicial per obtenir el reconeixement de la malaltia professional o de la mort per la feina i, d'aquesta manera, accedir a una justa compensació.

MILLOR PREVENIR QUE CURAR... O MORIR

Pot sonar a tòpic, però no és menys cert que el cost per a la salut i la vida de les malalties i els accidents laborals es podria combatre millor si la cultura de prevenció de riscos impregnés la societat (poders públics, sindicats i organitzacions de treballadors conscienciats) i obligués tota empresa a garantir llocs de treballs segurs, fent-la realment responsable de la salut dels seus treballadors. Tot plegat acompanyat d'unes millores laborals i en drets, així com una major dotació de recursos perquè Inspecció de Treball pogués desenvolupar de forma eficaç la seva tasca de prevenció i persecució dels fraus i les irregularitats en la contractació que tant contribueixen a la precarització general del marc de relacions laborals. Potser així (o potser només així) podríem anar reduint les estadístiques i posar fre a la xacra de la sinistralitat laboral.

Accidents mortals en jornada laboral: 572

Accidents de treball amb baixa: 532.977

Xifres de l'any 2018

FONT: Ministeri espanyol de Treball, Migracions i Seguretat Social

la jubilació

Una fàbrica de Tesla, on la producció es fa gairebé totalment mitjançant robots



REPTES DE LA QUARTA REVOLUCIÓ INDUSTRIAL

Àlex Lasmarías
Tècnic de
comunicació de
Col·lectiu Ronda

Un informe redactat pel Fòrum Econòmic Mundial estima que, en el període comprès entre 2015 i 2020, la revolució robòtica haurà estat responsable de la destrucció de més de 7 milions de llocs de treball en el conjunt de les 15 economies més industrialitzades del món. Una monumental xifra només parcialment compensada per la creació de 2 milions de llocs de treball vinculats directament al desenvolupament de la robotització i la intel·ligència artificial, principalment en els camps de la informàtica, l'enginyeria, el disseny i la matemàtica. L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) també s'ha aventurat a predir els efectes sobre el futur de les relacions laborals de la creixent intervenció en processos productius de tota mena de robots, enginyers tecnològics i sistemes d'automatització capaços d'interactuar amb l'entorn i adoptar decisions adaptatives segons les circumstàncies. En aquest cas, l'OCDE considera que, en el decurs de les properes dècades, els robots podrien arribar a substituir un 9% dels llocs de treball actualment ocupats per persones als països membres de l'organització, i alerta que en el cas de les economies més industrialitzades, com poden ser la d'Alemanya o Àustria, aquest percentatge podria elevar-se fins al 12%.

L'impacte de la robotització sobre el món del treball és, sens dubte, un dels grans reptes, probablement el més gran, d'allò que nombrosos experts han coincidit a denominar com la quarta revolució industrial. La primera revolució industrial

dels robots

va suposar el trànsit d'una economia eminentment agrícola i rural cap a una d'urbana i industrial, incipientment mecanitzada. La segona, fruit del progrés tecnològic i a cavall de l'electricitat com a substituïda del vapor i altres fonts energètiques, va estendre la producció en sèrie i una radical divisió del treball. La tercera revolució industrial va aprofundir en el camí de l'automatització de processos, anant més enllà de la simple mecanització i provocant les primeres suppressions importants i generalitzades de mà d'obra humana en àmbits molt diversos. En un període de només 200 anys, la fisonomia del treball i les relacions laborals és absolutament irreconeixible. I ara, tot just ara, s'enfronta al canvi més profund de tots a conseqüència de la robotització que pot comportar l'automatització total d'un gran nombre de processos productius sense cap necessitat d'intervenció humana, només amb el concurs de robots que, interconnectats a través de xarxes intel·ligents, són capaços d'adoptar decisions, exercir el control sobre el seu propi funcionament i cooperar entre ells de forma autònoma en funció de les necessitats del moment i les característiques de l'entorn.

Sense ignorar l'impacte positiu en termes de creació de llocs de treball que pot comportar la necessitat de desenvolupar aquestes noves tecnologies en aquest estadi encara inicial de la plena implementació del nou paradigma econòmic i productiu que representa la robotització, la desaparició massiva de llocs de treball és una realitat certa i propera. Tot apunta que aquest escenari pot afectar de forma especialment intensa les ocupacions vinculades a la realització de tasques monòtones, manuals o que responen a esquemes més o menys fixos i regulars, i preservar -almenys de moment- les tasques que requereixen especials dots d'interacció social o les que impliquen elevades dosis de creativitat o originalitat. És a dir, la robotització provoca no tan sols una contracció en termes de llocs de treball sinó també una polarització del món laboral, on els humans tendiran a veure reduïda la seva presència als llocs de treball més qualificats i, en molts casos, vinculats a habilitats tecnològiques.

SENSE MESURES DAVANT LA PÈRDUA DE LLOCS DE TREBALL

La possible pèrdua de milions de llocs de treball a conseqüència de la substitució de treballadors per part de robots i tecnologies avançades és una amenaça per a l'estabilitat social i la preservació de l'ideal de l'estat del benestar que no pot ser ignorada. Especialment si atenem a la seva conjunció amb altres elements tensionals com el progressiu envelliment de la població, la disminució de la natalitat i l'extensió de l'esperança de vida a bona part del planeta. Tot plegat, una mena de tempesta perfecta que afecta la

pervivència dels sistemes de seguretat social i l'efecte protector de les prestacions destinades a garantir unes condicions de vida dignes en supòsits com ara la desocupació, la incapacitat laboral o la jubilació.

La Unió Europea s'ha proposat esdevenir el primer territori que reguli de forma àmplia l'impacte de la robotització sobre el teixit econòmic i social dels països membres, si bé, de moment, aquesta regulació resulta encara insuficient per prevenir els possibles efectes negatius sobre la població de la quarta revolució industrial.

L'any 2015, la Comissió d'Assumptes Jurídics del Parlament Europeu ja va fer públic un informe adreçat a la Comissió Europea que abordava la necessitat de regular la matèria robòtica en profunditat. L'informe, però, pràcticament no es referia a la qüestió de la destrucció de llocs de treball ni a les seves conseqüències sobre el futur dels sistemes de seguretat social, sinó que es concentrava de forma gairebé exclusiva en la necessitat de desenvolupar normes de dret civil europeu que regulessin hipotètics conflictes de naturalesa jurídica i ètica vinculats a la robòtica i la intel·ligència artificial en matèries com ara la determinació de la responsabilitat pels possibles danys personals o materials que puguin causar robots o màquines intel·ligents. Sens dubte, temes sensibles i importants però probablement secundaris enfront de la urgència de la necessitat de pensar com actuar davant d'una pèrdua més que significativa de llocs de treball.

Després d'aquest informe, l'any 2017 el Parlament Europeu va aprovar una nova resolució en la qual -ara sí de forma explícita- sol·licitava a les autoritats europees, entre altres qüestions, la necessitat de regular la implantació de la robòtica amb l'objectiu d'analitzar el seu impacte sobre el mercat de treball europeu i el finançament dels diferents sistemes de seguretat social. En l'informe que va servir de base per a la resolució definitiva s'esmentava la "possible introducció d'una renda bàsica mínima" i universal que es nodrís dels beneficis econòmics generats pels robots i l'alta tecnologia i que actués com a paraigua protector enfront d'un inevitable increment de la desocupació. Així mateix, l'informe també alertava sobre l'amenaça per a la "viabilitat dels sistemes de seguretat social" que representa "el desenvolupament i la implantació de la robòtica i la intel·ligència artificial" i suggeria que s'examinés "la necessitat d'exigir a les empreses que informin d'en quina mesura i proporció la robòtica i la intel·ligència artificial contribueixen als seus resultats econòmics" a efectes del "càlcul de les cotitzacions a la seguretat social" per tal d'impulsar noves polítiques fiscals que obliguessin aquestes empreses a contribuir de forma efectiva al sosteniment del sistema. Malauradament, ambdues recomanacions recollides a l'informe, tant la d'im-

plantació d'una renda universal com la reformulació de la contribució empresarial al finançament de la seguretat social, van acabar desapareixent del text final de la resolució aprovada pel Parlament Europeu.

Avui dia, malgrat la imminència dels problemes que pot generar la robotització sobre el conjunt de la població, la Unió Europea no disposa de cap regulació tendent a minimitzar o afrontar aquesta situació, i es limita a establir complexes regulacions en matèria de registre de la propietat industrial i estandardització dels patrons industrials de fabricació i programació de robots i maquinària intel·ligent.

L'AMENANÇA A LA SEGURETAT SOCIAL I A L'ESTAT DEL BENESTAR

A tot Europa, els diferents sistemes de seguretat social, elements indissociables del concepte mateix d'estat del benestar, es troben sota amenaça per la manca de voluntat política de preservar-los, que incompleix de forma sistemàtica i reiterada l'obligació d'aprofundir progressivament en l'efecte protector de la seguretat social, establerta en un amplíssim corpus de normes internacionals d'obligat seguiment per part dels estats. Com si aquesta legislació internacional, incloent-hi la Carta Social Europea, fos mer paper mullat, els estats no fan sinó reduir l'abast i l'extensió de la protecció a la seva població, tal com ho exemplifiquen les successives i regressives reformes del sistema públic de pensions a l'Estat espanyol.

La robotització és una nova amenaça que se suma a aquesta denunciada manca de voluntat política. Les mateixes institucions que insisteixen a qualificar d'inviabils els sistemes de seguretat social es mantenen impassibles i dòcils davant l'impacte imminent d'aquesta revolució tecnològica sobre el món de les relacions laborals i la vida dels ciutadans. La desaparició del text final de la resolució del Parlament Europeu de les propostes adreçades a reformar els sistemes de contribució empresarial al finançament de la seguretat social representen un bon exemple d'aquesta intolerable passivitat.

De moment, la màxima preocupació de les institucions europees és no interferir en el desenvolupament tecnològic de la nova indústria i, per extensió, protegir els interessos empresarials davant un escenari de maximització del benefici econòmic. És hora, doncs, que la classe treballadora exigeixi mesures, especialment articulades a través de les organitzacions sindicals, per tal de no veure's definitivament arraconada, com a andròmines supèrflues, per l'impacte tecnològic. Unes mesures que inexcusablement impliquen regular la contribució de les empreses que treuen profit de la robotització al sosteniment de l'estat del benestar, gravant de forma equitativa els guanys que deriven de la reducció de costos i l'optimització de processos.

el malson d'Orwell

ELS NOUS MECANISMES DE CONTROL I VIGILÀNCIA A LES EMPRESES ARRIBEN AMB LA TECNOLOGIA

La lluita dels treballadors per la dignitat i per la millora de les condicions de vida i de treball se centra, en cada moment històric, a aconseguir unes determinades conquestes molt concretes i, un cop assolides, mantenir sempre la lluita per no perdre els nous drets obtinguts. Així, per exemple, la lluita del moviment obrer va aconseguir que es reconegués legalment una jornada màxima de 40 hores setmanals, unes vacances pagades de 30 dies anuals o que la vaga fos un dret fonamental. Després de victòries com aquestes, durant anys, gran part de les lluites i els conflictes socials pretenien, en essència, que les empreses respectessin a la pràctica els nous drets que s'havien conquerit en les lleis. Es tractava de defensar allò aconseguït mitjançant l'acció sindical i les reclamacions judicials.

Quatre dècades després, la situació ha canviat molt. També ha canviat molt la legislació laboral, gairebé sempre a pitjor. La majoria de reformes laborals des de 1980 han sacrificat drets laborals en benefici de la precarietat de la feina (les empreses en diuen "flexibilitat"). Avui, les empreses tenen un incommensurable poder davant de les persones treballadores, que cada vegada troben en la llei laboral menys instruments de defensa respecte al poder patronal. Paral·lelament, les empreses han intensificat de manera dramàtica el control dels treballadors gràcies a les actuals tecnologies de la informació i la comunicació.

**José Antonio
González Espada**
Advocat
laboralista de
Col·lectiu Ronda

FISCALITZACIÓ DE LA FEINA I DE LA VIDA PRIVADA

Videovigilància i micròfons, control del correu electrònic, programari espia, GPS, algorismes que marquen el ritme de treball, vigilància de xarxes socials, missatgeria instantània, etc. I tot això a través d'ordinadors, tauletes, *smartphones* i altres dispositius electrònics que no deixen de veure incrementada la seva sofisticació i complexitat. Aquests i altres sistemes s'utilitzen amb creixent habitualitat per una fiscalització cada vegada més intrusiva de les persones treballadores, en el seu lloc de treball i fins i tot en la seva vida privada. La precarietat actual, juntament amb aquestes tecnologies, dona com a resultat unes relacions de treball que semblen més pròpies d'un malson distòpic, de George Orwell i la seva coneguda novel·la *1984*. I és que la tecnologia permet, de forma ràpida i senzilla, un potencial de control, de vigilància i d'intromissió en la vida privada que no té cap precedent en la història.

La normativa laboral i els convenis col·lectius ofereixen a les persones treballadores instruments de defensa davant d'aquesta vigilància orwelliana per part de les empreses a fi d'evitar comportaments excessius o d'abús. Però, sovint, la normativa laboral és insuficient i, fins i tot, serveix per al contrari, per legitimar el control omnímode de les empreses. D'aquesta manera, és fàcil que es produeixin situacions de desemparament: cada persona treballadora se sotmet, diàriament, al poder de la seva empresa durant una part molt important de la seva vida per poder viure.

CONTRA EL GRAN GERMÀ CORPORATIU

Per això, en aquest segle XXI la lluita per la dignitat en el treball exigeix reivindicar normes superiors a les meres lleis laborals. Aquestes normes són els drets fonamentals i els drets humans i, per tant, la Constitució de 1978 i, també en l'àmbit supranacional, el Conveni Europeu de Drets Humans. Molt especialment, el dret a la intimitat (art. 18 de la Constitució de 1978) i el dret a la privacitat (art. 8 del Conveni de Drets Humans) són instruments essencials per a aquesta resistència contra el Gran Germà corporatiu que ens vigila. I això sense oblidar altres drets fonamentals com el dret a no ser discriminat, a no patir tractes degradants, a rebre la tutela de jutges i tribunals i a obtenir un judici just (en el qual, per exemple, no s'admetin proves obtingudes en detriment de la intimitat de les persones).

Darrerament, diverses sentències de tribunals internacionals (TEDH d'Estrasburg i TJUE de Luxemburg) han tingut gran repercussió, fins i tot fora de l'àmbit jurídic, perquè amplien de manera substancial l'àmbit de la intimitat de les persones treballadores en el seu lloc de treball. Així, d'aquí a poc la gran sala del TEDH ha de dictar una nova sentència sobre el cas Mercadona, relatiu a unes treballadores acomiadades que havien estat gravades per l'empresa mitjançant càmeres ocultes.

Gràcies a aquestes sentències milloren les condicions de vida de les persones treballadores: es limita el poder de les empreses davant dels seus empleats i es posa fre a aquesta societat orwelliana que ens assetja. Lluitar pels drets fonamentals és lluitar per la dignitat del treball.

Una càmera de vigilància dins d'unes oficines

