

Inteligencia artificial y transformaciones en la concepción tradicional del trabajo y del empleo. Riesgos, límites y respuestas*

Artificial intelligence and transformations in the traditional conception of work and employment. Risks, limits and responses

José Luis Rey Pérez**

Universidad Pontificia Comillas

ORCID ID 0000-0002-8975-2705

jlrey@comillas.edu

Cita recomendada:

Rey Pérez, J. L. (2026). Inteligencia artificial y transformaciones en la concepción tradicional del trabajo y del empleo. Riesgos, límites y respuestas. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 30, pp. 175-193

DOI: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2026.10379>

Recibido / received: 24/11/2025

Aceptado / accepted: 04/01/2026

Resumen

La expansión acelerada de la inteligencia artificial está transformando de manera profunda la concepción tradicional del trabajo y del empleo, generando desafíos económicos, jurídicos y éticos de gran alcance. Este artículo analiza cómo la IA altera las dimensiones clásicas del trabajo —qué se hace, quién lo hace, para quién, cómo y dónde— y cómo estos cambios pueden aumentar las desigualdades sociales, especialmente entre trabajadores con menor cualificación o mayores afectados por la brecha digital. El trabajo propone algunas respuestas destacando la necesidad de formación continua, la reducción y redistribución del tiempo de trabajo, y la exploración de mecanismos como la renta básica o la fiscalidad de la automatización. Finalmente, se argumenta que ciertos ámbitos, especialmente el trabajo de cuidado, deben permanecer como algo que solo podemos realizar los seres humanos.

* Versiones previas de este trabajo fueron presentadas en la Jornada “El derecho al trabajo digno” celebrada en la Universidad de Barcelona el 24 de octubre de 2025 y en la Jornada “Harnessing the Power of AI to Advance Human Rights” en la Universidad de Essex el 5 de noviembre de 2025. Agradezco los comentarios allí recibidos que han mejorado el texto final. Agradezco también a los revisores anónimos sus indicaciones para mejorar el artículo. Este trabajo se desarrolló en una estancia de investigación en el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Valencia.

** Profesor Propio Ordinario de Filosofía del Derecho.



Palabras clave

Inteligencia artificial, trabajo, empleo, trabajo de cuidado, automatización laboral, reducción de jornada, formación continua, transformación digital, datos.

Abstract

The rapid expansion of artificial intelligence is profoundly transforming the traditional conception of work and employment, generating far-reaching economic, legal, and ethical challenges. This article examines how AI alters the classical dimensions of work —what is done, by whom, for whom, how, and where— and how these changes may increase social inequalities, particularly among lower-skilled workers and older adults affected by the digital divide. The article proposes several responses, highlighting the need for continuous training, the reduction and redistribution of working time, and the exploration of mechanisms such as basic income or taxation on automation. Finally, it argues that certain spheres -especially care work- must remain tasks that only human beings can truly perform.

Keywords

Artificial intelligence, work, employment, care work, work automation, reduction of working hours, continuous training, digital transformation, data.

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Contextualización: la concepción tradicional del trabajo y del empleo. 3. ¿Cómo afecta la IA al trabajo y al empleo? 3.1. Una revolución que solo acaba de comenzar. 3.2. ¿Modifica la IA la concepción clásica del empleo (y del trabajo)? 3.2.1 El qué. 3.2.2. Para qué. 3.2.3. Quién. 3.2.4. Para quién. 3.2.5. Cómo. 3.2.6. Dónde. 3.3. ¿Destruirá la IA empleos? 4. Posibles respuestas. 4.1. La importancia de la formación continua. 4.2. Reducción de la jornada. 4.3. Trabajos demasiado humanos. 5. Conclusión.

1. Introducción

La cuestión del trabajo ha estado presente como una preocupación de la humanidad desde hace miles de años. Ya la Biblia condenaba a Adán y Eva a ganarse el pan con el sudor de su frente una vez que habían sido expulsados del Paraíso donde todo era abundancia. En la historia de la Filosofía han existido pensadores que han creído que el trabajo dignifica y otros que consideraban que era una forma de explotación. Pero es con la Revolución Industrial donde el trabajo adquiere una especialización y un centro en la vida de las personas que antes no tenía. En las sociedades feudales, ganaderas y agrícolas, las personas trabajaban para obtener su alimento, pero el objetivo final no era la producción de bienes propia del capitalismo industrial. Es de la mano de este cuando se produce un cambio de la concepción del trabajo que llega hasta nuestros días.

Si la revolución industrial supuso una modificación relevante en las formas de empleo y en la manera de trabajar, hoy estamos asistiendo a otra que puede ser incluso mayor que aquella. Llevamos ya varias décadas insertos en una revolución tecnológica que está cambiando el mundo tal y como lo conocíamos: la generalización del uso de la informática, la capacidad cada vez mayor de los computadores, la llegada de internet y las primeras bases de datos hasta la revolución a la que estamos asistiendo ahora con la inteligencia artificial (en adelante, IA). La posibilidad de tratar millones de datos a gran escala no solo ahorra tiempo, sino que puede incluso desarrollar cálculos que el ser humano sería incapaz porque podría llevarle toda la vida. Esto provoca la aparición de una nueva riqueza que son los datos, un bien con el que se comercia y del que hay mercados, algo que desafía la propia identidad y derechos clásicos como el derecho a la intimidad o a la vida privada que tenemos

reconocidos tanto en tratados internacionales como en la Constitución. Algo que irá a más porque la computación cuántica unida a la inteligencia artificial puede dar lugar a una realidad que quizá solo veíamos en algunos libros y películas de ciencia ficción.

En el presente trabajo se argumentará la hipótesis de que la IA altera algunos aspectos de la concepción tradicional del empleo y del trabajo, pero no todos los trabajos son automatizables y el cuidado debe permanecer como núcleo esencial de la actividad humana.

2. Contextualización: la concepción tradicional del trabajo y del empleo

El origen del derecho al trabajo, como derecho social central, en contra de lo que pueda pensarse, no se sitúa en lo que Peces-Barba denominaba proceso de generalización de los derechos, cuando los sociales se incorporan al reconocimiento jurídico debido a la representatividad que obtuvieron los partidos obreros como consecuencia del sufragio universal masculino, sino en tiempos de la Revolución Francesa, particularmente en la Declaración de 1791 y en los sucesivos movimientos que hubo hasta llegar a 1848 (García Manrique, 2001; Scotto, 2021). Fue luego con la revolución industrial y el proceso de internacionalización cuando el derecho al trabajo se reconoció en diversos textos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de 1966 o más recientemente en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y en los textos constitucionales¹. Las observaciones de los órganos derivados de estos tratados, así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que publica documentos han ayudado a interpretar adecuadamente este derecho a lo largo de los años.

En España el artículo 35 de la Constitución establece que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo»². En este artículo no solo se reconoce el deber³ y el derecho al trabajo, sino también la libertad de trabajar y algunos derechos laborales como la promoción, la remuneración o la prohibición de discriminación. Es preciso diferenciar entre el derecho al trabajo de los derechos en el trabajo; los segundos son los derechos laborales, mientras que el sentido del primero ha sido objeto de un amplio debate doctrinal. Como señala García Piñeiro (2025, p. 24), «la presencia de la OIT en el sistema de relaciones laborales español es notable, ya que ha sido un foco de inspiración y promoción de la legislación española, en especial en sus primeras fases y en la transición democrática».

En algunas ocasiones los textos legislativos han identificado el derecho al trabajo con la libertad de trabajar, entendiéndola, así, como una libertad negativa en la que el papel de los poderes públicos se reduciría al mínimo, esto es, a la regulación del contrato de trabajo. Algunos autores lo han interpretado con el derecho a acceder y poseer un empleo. El problema con esta concepción es que, dado que en las economías de mercado siempre hay desempleo, aunque sea friccional, sería un derecho siempre incumplido si se conceptualiza como regla o siempre cumplido si se concibe como un principio programático, pues no hay gobierno que desee la destrucción de empleos, aunque luego pueda fracasar en sus políticas económicas.

¹ Vid. sobre el origen, el sentido y el desarrollo del derecho al trabajo Tanghe (1989), Anderson (1973), Sastre Ibarreche (1996) y Rey Pérez (2007), entre otros.

² No todos estuvieron de acuerdo con constitucionalizar el derecho al trabajo. Incluso uno de los padres de la Constitución, años después, negó el carácter de derecho al trabajo: vid. Peces-Barba Martínez (1990).

³ Vid. sobre el deber de trabajar Vigo Serralvo (2024).

Incluso hay quien para lograr que el derecho al empleo sea una regla ha propuesto la creación subsidiaria por parte del Estado de empleos para aquellos que no tienen uno, una idea que se propuso en Estados Unidos hace décadas y que se recuperó no hace tanto en España bajo la expresión *trabajo garantizado* (Garzón Espinosa y Guamán Hernández, 2015).

Ha existido una identificación entre trabajo y empleo debido a que vivimos en sociedades que se han organizado alrededor del empleo. Este puede considerarse una forma de trabajo asalariado donde una persona presta sus servicios a cambio de un salario, remuneración que, en las sociedades industrializadas propias del capitalismo liberal, le permite, o debería permitir, cubrir sus necesidades básicas a través del consumo de ciertos bienes y servicios en los mercados. El empleo constituye así un elemento central en la vida de todas las personas. Los niños, adolescentes y jóvenes se educan para salir preparados al mercado de trabajo y obtener una ocupación que les permitía ir progresando y avanzando hasta llegar a la jubilación, donde se considera que la persona ha alcanzado una edad donde merece descanso y, tras haber cotizado los años correspondientes, recibe una pensión de jubilación. La propia identidad del yo se construye sobre eso a lo que dedicamos tanto tiempo: “¿qué eres? ¿a qué te dedicas?”, son preguntas frecuentes en las reuniones sociales donde hay subyacente una identidad entre el sujeto y lo que hace. Es la filosofía del *homo faber*, el hombre que hace.

En *La condición humana*, Arendt (2009) diferencia entre labor, producción y acción. Por labor entiende el proceso biológico del cuerpo humano, la labor estaría así orientada a la satisfacción de las necesidades básicas: comer, beber agua, dormir, descansar en un lugar seguro... La producción se refiere a ese ser que produce, a la persona que está empleada y construye instrumentos u objetos y que se integra en la cadena de la producción capitalista. Utilizando esta distinción, aunque me aleje de lo que propiamente explicaba Hanna Arendt, quizá podríamos entender la labor como aquella actividad previa a la aparición de la revolución industrial y del capitalismo, como aquel hacer en el campo cuando se siembra, se recoge, se consume, en una actividad cíclica muchas veces condicionada o afectada por las condiciones atmosféricas, pero en la que el hombre y la mujer han estado insertos durante miles de años. La producción supone ponerse por encima de ese mundo natural e intentar cambiarlo con objetos que el ser humano fabrica ya no con sus manos sino con industrias, con tecnologías y con técnicas. El hombre y la mujer que laboraban lo hacían en un mundo donde lo importante era la supervivencia, mientras los que fabrican lo hacen en un mundo donde lo importante es la ganancia, el crecimiento y la acumulación, aunque esta no resulte al alcance de todos.

El empleo es, por lo tanto, central en la vida contemporánea. Es un concepto mercantil porque hay un sujeto que remunera por las actividades que alguien realiza, ya sea el Estado (empleo público), un particular o una empresa de diverso tamaño. Esta concepción del empleo tenía un sesgo de género, porque como estaba centrada en la producción invisibilizaba todas las tareas de reproducción que caían sobre los hombros de las mujeres. El cuidado de los niños, de los mayores y de las personas con discapacidad no se valoraban, no se consideraban empleo ni trabajo. Esto respondía a la distinción liberal entre lo público y lo privado, donde esto último no tenía ninguna relevancia ni presencia social⁴. Solo a partir de la lucha feminista se comenzó a poner en valor estas otras actividades, quizá más relacionadas con lo laborioso pero que eran igualmente importantes porque permitían la producción, aunque «si en los primeros recuentos censales de casi todos los países, las mujeres que realizaban trabajos domésticos para sus familias fueron clasificadas como

⁴ Vid. al respecto Pateman (1995).

“trabajadoras domésticas”, a lo largo de las primeras décadas del siglo XX éstas pasaron a formar parte de los grupos calificados como “inactivos» (Marugán Pintos, 2014, p. 217).

A finales del siglo XX, y como consecuencia de la valoración de ese trabajo realizado por las mujeres, se comienza a utilizar la expresión en inglés del *care work*, esto es, el trabajo de cuidados. La importancia de esta noción es muy relevante. La lógica liberal del capitalismo productivo entendía que solo era trabajo aquello que daba como resultado final un producto, y ahondaba así en la visión individualista del sujeto. Aunque por detrás del sujeto estuviera la familia, esta quedaba en ese ámbito privado donde ni el Estado ni el Derecho debían intervenir. La visión individualista liberal es la que más daño ha hecho porque el ser humano es ontológicamente relacional, necesita de las relaciones con los demás, ya no solo para sobrevivir, sino para llevar una vida plena. Y como seres ontológicamente vulnerables, necesitamos de los cuidados. Creo que es interesante, como hace Fineman (2016), distinguir dos dimensiones de la vulnerabilidad. Por un lado está la que podríamos denominar vulnerabilidad ontológica, aquella que depende de nuestro ser y estar en el mundo; cuando nacemos si nadie cuida de nosotros moriremos en poco tiempo, somos seres muy vulnerables porque además en comparación con otras especies el ser humano necesita mucho tiempo de cuidados después de haber nacido. También en el momento de nuestra muerte, en la vejez, precisamos de cuidados porque nuestras capacidades físicas e intelectuales se van degradando. Por otro lado, se encuentra la vulnerabilidad que acontece por circunstancias sociales o económicas, la circunstancial, que se puede derivar de muchos factores como condiciones sociales, económicas, ambientales, etc. Y en esa vulnerabilidad circunstancial también precisamos de cuidados.

While it must initially be understood as universal and constant when considering the general human condition, vulnerability must be simultaneously understood as particular, varied, and unique on the individual level. Two forms of individual difference are relevant. The first form of difference is physical: mental, intellectual, and other variations in human embodiment. The second is social and constructed, resulting from the fact that individuals are situated within overlapping and complex webs of economic and institutional relationships (Fineman, 2016, p. 21)⁵.

Si entendemos que el trabajo de cuidado, aun no siendo empleo, es trabajo, podríamos ofrecer una concepción extensa del derecho al trabajo y lo que este intenta proteger. Podemos así definir trabajo como todas aquellas tareas o actividades que una persona lleva a cabo que le permiten interactuar con otras, ya sea mediata o inmediatamente, y por las que obtiene reconocimiento social (Rey Pérez, 2007). Esta idea extensa del término trabajo no lo liga ni a lo mercantil ni con lo salarial, como sí ocurre con el empleo. Aunque cuando hablamos de reconocimiento una forma puede ser a través de dinero, no puede ni debe ser la única.

⁵ Aunque inicialmente la vulnerabilidad debe entenderse como universal y constante al considerar la condición humana general, también debe entenderse simultáneamente como particular, variada y única a nivel individual. Hay dos formas de diferencia individual relevantes. La primera forma de diferencia es física: variaciones mentales, intelectuales y otras en la encarnación humana. La segunda es social y construida, resultado del hecho de que los individuos están situados dentro de redes económicas e institucionales superpuestas y complejas (Traducción propia).

3. ¿Cómo afecta la IA al trabajo y al empleo?

3.1. Una revolución que solo acaba de comenzar

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en el tema de moda y eso que solo estamos al comienzo de lo que supone esta revolución. Sin embargo, no existe una única definición de IA y, es más, en los últimos años las definiciones no han hecho sino crecer. Floridi indica que la IA «es una expresión genérica que se utiliza para referirse a varias disciplinas tecnocientíficas, servicios y productos que a veces solo están relacionados genéricamente. Como concepto, la IA denota una familia en la que el parecido, y a veces solo unos pocos rasgos, son el único criterio de pertenencia del que disponemos» (2024, p. 70). Se pueden ofrecer definiciones que son altamente complejas desde un punto de vista tecnológico. El Reglamento 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial de la Unión Europea, en su artículo 3.1) la define como «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales». Se suelen diferenciar dos tipos de IA, la débil o estrecha, que son sistemas ideados para realizar tareas concretas, como, por ejemplo, traducir un idioma, y la fuerte que es capaz de razonar, planificar y tomar decisiones. Hay también una IA super inteligente «que superaría la inteligencia humana en todos los aspectos. Este nivel de IA sería capaz de comprender el mundo de una manera que está más allá de la capacidad humana, y sería capaz de resolver problemas complejos a una velocidad y eficiencia que los seres humanos no pueden alcanzar» (Pérez-Ugena, 2024, pp. 314-315), y que aún no ha sido desarrollada del todo. Siguiendo a Floridi podemos decir que la IA, en sus múltiples versiones, se caracteriza por tres rasgos: recibir y utilizar datos del entorno, en concreto, una cantidad ingente de datos; emprender acciones basadas en esos datos de entrada de manera autónoma para lograr objetivos que serán las salidas de esa inteligencia; y, por último, una mejora continua porque aprende de sus interacciones (Floridi, 2024, p. 59).

La materia prima con la que trabajan los sistemas de IA son los datos; se podría decir que, así como en el pasado la riqueza era material y se computaba por la cantidad de oro o más adelante, cuando se abandonó el patrón oro por la cantidad de dinero o de petróleo, hoy la riqueza se cuantifica en datos. Datos que en muchos casos no tienen un coste porque se ofrecen gratuitamente, como hacemos cuando subimos contenido a nuestros perfiles sociales o realizamos búsquedas en internet. Por lo tanto, la IA es capaz de manejar una enorme cantidad de datos y, basándose en la probabilidad, ofrecer respuestas y aprender de su interacción. ¿Existe capacidad creativa en la IA? Depende de lo que entendamos por creación. No es una creación que surja de la nada (aunque ninguna creación se produce en un vacío, sino que siempre parte de la existencia de algo), sino de los datos que están en el sistema, pero a partir de esos datos la IA puede ofrecer soluciones nuevas y originales, gracias a la capacidad de procesamiento de estos datos basándose en la probabilidad. La IA está dando sus primeros pasos y lo está haciendo a una velocidad de crucero. Cómo evolucionará en los próximos cinco o diez años es algo que hoy desconocemos.

3.2 ¿Modifica la IA la concepción clásica del empleo (y del trabajo)?

Si partimos del concepto de empleo y de trabajo que se ha ofrecido más arriba, una de las primeras preocupaciones que nos surge cuando vemos los cambios que trae

la IA es si va a modificar o no este concepto. Preguntémonos, pues, por el qué, para qué, quién, para quién, cómo y dónde.

3.2.1. El qué

Hemos dicho que el empleo es una parte del trabajo y que este puede considerarse más amplio porque han existido actividades que no han tenido el reconocimiento del mercado, pero que aportaban a la sociedad en la que se llevaban a cabo. En cualquier caso, ambos, trabajo y empleo, consisten en una serie de actividades que se desarrollan con una cierta regularidad y sistemáticamente. Es necesario un saber qué se hace. De ahí que desde hace siglos haya especialización y estudios para desempeñar cualquier empleo. Y esto no es solo cosa del empleo, también hay que saber cuidar. El objeto del trabajo y del empleo puede ser muy variado: puede ser productivo o reproductivo, recolector, cazador, cuidador, etc. La IA parece que puede realizar o participar en algunas de estas tareas aumentando la eficiencia y la productividad.

3.2.2. Para qué

Quizá en esto es en lo que ha evolucionado más el trabajo y el empleo. Hace siglos, sobre todo hasta la revolución industrial, la gente trabajaba con el objetivo de satisfacer sus necesidades básicas. La recolección de frutas y verduras, la caza y la pesca tenían como objetivo la alimentación. Cuando llega la revolución industrial se trabaja para conseguir un salario, que sirve también para satisfacer las necesidades pero que conforme avanza el capitalismo industrial y liberal se orienta también al consumo de bienes y servicios que tienen como finalidad el ocio. Quizá porque la mera satisfacción de las necesidades biológicas no supone la felicidad o el bienestar que tras la II Guerra Mundial se alcanzó con la construcción de los Estados de bienestar y donde el ocio, ya limitada la jornada laboral, pasó a considerarse algo importante. Pasamos del *homo faber* al *homo ludens*; como señala Fernando Llano: «a diferencia del *homo faber*, un hombre que fabricaba cosas con partes materiales que ensamblaba para formar un todo armónico, el *homo ludens* no necesita vencer las resistencias de la realidad material mediante el trabajo, su vida no será un drama que le obligue a actuar, sino un juego» (2024, p. 44). Si el disfrute puede considerarse también una necesidad, quizá no básica pero sí importante para el nivel de vida, podemos concluir que trabajamos para producir, cuidar al semejante y disfrutar. Aquí ya se puede advertir una diferencia con la IA, esta trabaja para producir, para otorgar resultados, incluso en ocasiones para satisfacer a quien le da las órdenes (de ahí el sesgo de los algoritmos), pero no para el ocio. No podemos imaginar un robot o una inteligencia artificial que juegue y que disfrute con el juego. Podemos jugar con las nuevas tecnologías, pero el protagonismo lo seguimos teniendo nosotros. Esto es algo que solo es propio de los humanos y de algunos animales.

3.2.3. Quién

Hasta ahora el trabajo era realizado por animales humanos y no humanos. Los humanos nos hemos servido del trabajo de los animales que nos han ayudado en muchas de las tareas de transporte, arado y aun hoy siguen haciéndolo con perros que ofrecen asistencia y cuidado o con los que están entrenados para detectar vidas, explosivos o drogas⁶. Hibrál (2014) señaló que sin ellos nunca habría sido posible construir la sociedad y la economía norteamericana tal y como la conocemos. Los animales no humanos no han percibido nunca una remuneración por estas tareas, pero han realizado tanto trabajo productivo como de cuidados; hoy este es el que más

⁶ Sobre esto vid. el interesante libro de Navarro Sánchez (2025).

realizan. Con la revolución tecnológica estamos viendo que el sujeto protagonista del trabajo ya no es solo el ser humano o el animal, ahora lo son las máquinas y la IA que realizan tareas con autonomía e independencia pudiendo incluso tomar sus propias decisiones.

3.2.4. Para quién

En las sociedades capitalistas el empleo normalmente se realiza para otros, para los dueños del capital, que son los que obtienen un beneficio por los trabajos desarrollados por los empleados. No está de más aquí recordar el concepto de plusvalía de Marx (1985) que fue uno de los que mejor supo analizar, en su época, el capitalismo industrial. En última instancia el empleo se realiza para los consumidores, sean estos de bienes o servicios. Y el trabajo de cuidado se realiza para las personas que son cuidadas. Es decir, se analice como se analice, al final el trabajo o el empleo tradicionales tenía como últimos destinatarios los seres humanos. Lo que estamos viendo ahora es que, en un futuro no tan lejano, el trabajo de los humanos podría tener como destinataria la propia máquina, la propia IA:

La complejidad creciente de la información hace que la capacidad de gestión de las tecnologías exponenciales vaya también desplazándose de la decisión humana hacia la IA, generando desarrollos empresariales que sustituyen, por ejemplo, la elección humana aplicada a las compras por una automatización personalizada de la gestión de nuestras necesidades (Lasalle, 2019, pp. 51-52).

3.2.5. Cómo

Esto es quizá lo que más ha modificado la IA y las nuevas tecnologías. Hoy en la mayor parte de los trabajos nos valemos de medios tecnológicos, incluso en aquellos de prestación de servicios porque los cobros se suelen hacer digitalmente, los pedidos en un restaurante se hacen con aplicaciones informáticas y hasta ya existen robots que te acercan el pedido a la mesa. El trabajo manual está siendo sustituido por un trabajo frente a las pantallas. Incluso en la universidad, aunque sigamos dando clases presenciales, nos valemos de medios tecnológicos para apoyar nuestras explicaciones, para publicar los materiales o las calificaciones. Hoy todo trabajo, salvo el de cuidados (aunque puede tener también su parte de pantalla), se realiza en todo o en parte frente a pantallas. Nos hemos convertido en seres frente a pantallas.

El cómo también ha cambiado porque han surgido nuevas ocupaciones como los llamados creadores de contenido que hoy las empresas tradicionales tienen muy en cuenta para hacer llegar sus mensajes comerciales a los destinatarios elegidos. Eso ha creado una nueva economía, la denominada *gig economy*, que en sus comienzos era más colaborativa, pero que hoy comparte todos los rasgos del capitalismo a través de plataformas digitales o aplicaciones de los teléfonos llamados inteligentes.

Estas plataformas digitales están contribuyendo a la proliferación de la *gig economy*. Esta actividad se nutre de un sistema económico a demanda, donde los trabajadores se ven abocados a adaptarse a empleos más flexibles, basados generalmente en proyectos y en actividades con gran dosis de autonomía. Con carácter general, se trata de un empleo fluctuante y que tiene carácter autónomo y flexible. Esta modalidad de trabajo se desarrolla generalmente de forma remota, donde se desvirtúa el componente colectivo ligado al trabajo productivo (López Ahumada, 2023, p. 134).

3.2.6. Dónde

Las conquistas de los movimientos obreros lograron limitar la jornada laboral a 40 horas. Esa limitación era posible porque para trabajar uno tenía que estar en el lugar de trabajo, esto es, en la empresa, en la oficina, en la industria, conduciendo un vehículo, etc. Con los confinamientos que se produjeron en todo el mundo como consecuencia de la pandemia del Covid-19, unido a los avances tecnológicos, en algunas ocupaciones se descubrió que el trabajo también podía realizarse desde el domicilio. De hecho, aunque parece que esta es una tendencia que ahora mismo está reduciéndose, muchas empresas donde esto es posible, es decir, cuando no hay atención al público o no se trata de un trabajo físico, mantienen algunos días de teletrabajo. Esto solo ha sido posible por la conectividad y el acceso a internet que hoy está presente en un amplio porcentaje de las viviendas y ha sido objeto de regulación en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. El teletrabajo se ha presentado como una ventaja de cara a la conciliación y también como un aliado de la flexibilidad.

El teletrabajo se caracteriza por realizarse fuera de los locales de la empresa, pero esto no necesariamente implica que se realice en el domicilio del trabajador, aunque quizá sea lo más habitual. También puede llevarse a cabo en establecimientos públicos como cafeterías, parques o espacios de *co-working*. Esto hace desaparecer el lugar de trabajo como un sitio diferenciado. Y si a esto añadimos que muchas veces el correo electrónico de la empresa se tiene en el móvil personal desdibuja los tiempos de descanso y de labor. El Ministerio de Trabajo de España está poniendo el acento en el cumplimiento de la jornada y en el pago de las horas extraordinarias (que es algo justo), pero la realidad es muy distinta. En determinados empleos, que suelen ser también cualificados, el centro de trabajo ha desaparecido y se sustituye por el de lugar de trabajo⁷, y, aunque siga existiendo, se ha fundido con el hogar donde se desarrolla la vida personal e íntima de las personas, lo que impide una desconexión y descanso adecuado. Se ha reconocido el derecho a la desconexión digital, que es un derecho que tiene el trabajador y que impone deberes a los mandos, pero no está muy claro si este derecho va a ser eficaz.

Por otra parte, puede diferenciarse entre un teletrabajo *off-line* o desconectado, cuando no hay una conexión directa con el sistema informático de la empresa, esta le da instrucciones y luego el trabajador le remite el resultado; y uno *on-line*, donde hay una conexión directa con el sistema informático de la empresa bien de forma unilateral o de forma interactiva (Martín-Pozuelo López, 2020, pp. 24-25).

Las empresas pueden tener interés en fomentar el teletrabajo porque supone una reducción de sus costes e incluso pueden fichar trabajadores que no estén físicamente donde ellas se radican, pero al mismo tiempo eso dificulta el trabajo en equipo y la formación de una cultura empresarial. Para el trabajador tiene la ventaja de reducir los costes de desplazamiento, disponer de una cierta flexibilidad horaria que le permita la conciliación, pero le puede dar una sensación de falta de integración en la empresa y en la vida laboral, reduciendo así sus relaciones sociales (porque muchas de ellas surgen en el entorno laboral), la falta de un espacio adecuado (sobre todo ahora con el problema de los costes de vivienda) y la no separación entre espacios que puede provocar también que la mujer perpetúe su situación de doble carga de trabajo.

La utilización de herramientas de IA para seguir el trabajo que realizan las personas, bien sea en la forma de teletrabajo o bien de manera presencial, provoca

⁷ Sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo vid. Martín-Pozuelo López (2020).

dilemas éticos porque puede suponer una supervisión y control excesivo sobre las tareas que tiene encomendadas el empleado. De hecho, una reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 64.4 d) el derecho a «ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles»⁸, derecho cuya titularidad recae en la representación legal de los trabajadores. Si el empleado usa su ordenador personal para trabajar puede ocurrir que la empresa tenga acceso a datos, fotos o detalles de su vida personal, de ahí que el art. 11 de la Ley 10/2021 reconozca al empleado el derecho a la dotación y mantenimiento por parte de la empresa de los medios y herramientas que sean necesarios para la actividad laboral: «esto no significa solo que la empresa no puede obligar al trabajador a aportar el mobiliario necesario para prestar sus servicios o el ordenador, sino que debe proporcionarle incluso el correo electrónico corporativo y el teléfono móvil cuando sean necesarios para ejecutar el trabajo» (Thibault Aranda, 2024, p. 97). Quizá por ello lo más conveniente sería que aquellas empresas que apuestan por el teletrabajo facilitaran el equipo informático al empleado y también costearan la conexión a internet, resultando necesario que hubiera dos conexiones, la personal o familiar, y la laboral⁹.

En este rápido repaso vemos que la IA y las nuevas tecnologías han afectado a todas las dimensiones de la concepción tradicional que teníamos del empleo y del trabajo.

3.3. ¿Destruirá la IA empleos?

Las revoluciones tecnológicas siempre han traído el debate si con ellas desaparecerán empleos y en ese caso, cuántos y de qué naturaleza. Cuando se introdujeron las máquinas que automatizaban parte del trabajo manual que antes hacían los obreros en las fábricas, también se habló de la posible destrucción de empleos. De nuevo hoy, ante la revolución de la IA, este tema está encima de la mesa, pero quizá con un matiz: nunca antes se había dado una revolución tecnológica de la escala que tiene la presente. Esto es algo que venimos observando porque no afecta solo al empleo sino también a otras muchas dimensiones de la vida: todos hemos, de alguna forma, dado un salto a lo virtual, donde no solo compramos, buscamos, leemos, nos relacionamos, sino también ofrecemos gratuitamente nuestros datos y ellos son el origen de perfiles de nosotros que desconocemos. Este nuevo mundo es relatado con gran agudeza por Fernando Llano:

En este proceso agónico del espíritu humano ante su progresivo desplazamiento del escenario de la realidad física por la irrupción de la revolución tecnológica no solo hace que el hombre renuncie a la condición de artesano o fabricante y su función quede reducida a la de mero auxiliar de la máquina, sino también que se produzca una disociación entre el cuerpo y el espíritu humano en el universo virtual creado por el individuo como recurso evasivo de la naturaleza (2024, p. 45).

La revolución tecnológica no solo ha modificado un aspecto de la realidad, sino que ha cambiado la realidad misma haciéndola, por un lado, más pequeña porque la conexión es mucho más sencilla y, por otro y al mismo tiempo, más grande porque se abren ante nosotros escenarios que no existían como el metaverso. Esto llega hasta tal punto que Moisés Barrio argumenta que estamos transformando nuestras propias identidades (2021, p. 206). O como indica Lasalle «la subjetividad se está

⁸ Sobre algunos de estos riesgos vid. Rodríguez-Piñero Royo (2024).

⁹ Vid. al respecto los interesantes trabajos de Cámara Botía (2024) y Pérez de los Cobos Orihuel (2024).

deslocalizando del cuerpo para migrar hacia los dispositivos inteligentes y dialogar de forma casi permanente con las pantallas» (2019, p. 46).

Esto modifica la centralidad que el *homo faber* tenía en el capitalismo industrial. No porque el empleo haya desaparecido o esté en riesgo de hacerlo, sino porque se han creado inteligencias que superan a la de los humanos y estos lo que pueden hacer es seguir a las máquinas, pedirles resultados, programarlas, pero quién sabe si llegará un momento en el que ellas sean capaces de decidir todas estas cosas. De hecho, la IA ya es capaz de programar con sus propios criterios. ¿Llegaremos así a una sociedad distópica donde ellas nos dominarán?

Sobre los efectos de la IA en el volumen total de empleos conviven dos ideas: la de aquellos que creen que, como en otras revoluciones tecnológicas, finalmente el saldo de empleos va a ser positivo, y la de aquellos otros que piensan que dado lo novedoso de esta revolución probablemente se destruyan más empleos de los que se creen: «el número de estudios que vaticinan un escenario negativo es mucho mayor que los que proponen un desarrollo positivo; además de ser más numerosos, los estudios de corte pesimista están avalados por organizaciones de mayor prestigio» (Varela Ferrío, 2019, p. 75). La capacidad que tiene la IA para el almacenamiento y el procesamiento de gran cantidad de datos nos hace pensar que quizá haya empleos que se destruyan sin conocer a ciencia cierta el volumen de los que desaparecerán:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indicó que el 14% de los empleos de 32 países miembros presentan un alto riesgo de automatización, y otro 32% de las ocupaciones podría sufrir cambios sustanciales a raíz de la introducción de las tecnologías de automatización. Estas cifras son ligeramente inferiores a las estimaciones previas de 2013 de los profesores de la Universidad de Oxford Carl Frey y Michael Osborne, y a las que realizó la consultora PwC a principios de este año, pero superan las cifras que la propia OCDE presentó en 2016 (Fenech, 2018, p. 34).

Parece indiscutible que muchos empleos y trabajos, tal y como los conocemos, pueden desaparecer: en primer lugar, lo harán aquellos que son más automáticos y repetitivos porque la productividad aumentará si lo hacen las máquinas en lugar de los humanos:

Artificial intelligence has the potential to have a major impact on employment as, on the one hand, it can help improve productivity and efficiency in a variety of industries, which can create new jobs and increase the demand for employees with specific skills in AI-related fields. It can also automate repetitive and dangerous tasks, improving safety on the job. But on the other hand, AI may also have a negative impact on employment due to the automation of certain jobs, which could reduce the demand for workers in certain areas (Castellanos Claramunt, 2024, p. 41)¹⁰.

La cuestión es que esto no va a afectar de la misma manera a todas las clases sociales ni a todas las regiones del mundo. Usualmente quienes hoy realizan esas actividades automáticas y repetitivas suelen ser trabajadores con escasa cualificación y lo más probable es que ellos sean los primeros en ser expulsados del mercado

¹⁰ La inteligencia artificial tiene el potencial de generar un gran impacto en el empleo, ya que, por un lado, puede contribuir a mejorar la productividad y la eficiencia en diversos sectores, lo que puede crear nuevos puestos de trabajo e incrementar la demanda de empleados con habilidades específicas en campos relacionados con la IA. También puede automatizar tareas repetitivas y peligrosas, mejorando así la seguridad laboral. Sin embargo, por otro lado, la IA también puede tener un impacto negativo en el empleo debido a la automatización de ciertos puestos, lo que podría reducir la demanda de trabajadores en determinadas áreas (Traducción propia).

laboral, porque las máquinas «no generan tasas de absentismo laboral por caer enfermos, no hacen uso de derechos laborales como los periodos de descanso o la readaptación de la jornada de trabajo por razones de conciliación laboral y familiar, entre otros» (Pérez Galquez, 2022, p. 362). Esto ahondará la diferencia socioeconómica entre los grupos de población y más en un entorno económico como el actual donde lo que se denominaba clase media se va reduciendo cada vez más como consecuencia, entre otros factores, del aumento de la inflación, del precio de la vivienda y la no deflactación de los impuestos. Por otra parte, puede que muchos empleados de grandes multinacionales que están deslocalizados también acaben siendo sustituidos por robots o máquinas gracias a la IA, lo que puede originar problemas adicionales de pobreza en los países que están en vías de desarrollo.

Serán, por lo tanto, aquellos trabajadores y trabajadoras con empleos que aportan menor valor añadido los primeros expulsados del mercado. Hay quienes piensan que esto se extenderá más adelante a la clase media educada y con alta formación (Valor, 2025, p. 196). Pero esto no significa que el empleo como tal vaya a desaparecer. Como bien señala Francisco Vigo llevamos desde la primera revolución industrial hablando del fin del trabajo y esto no parece haberse producido, aunque desde entonces las máquinas hayan realizado muchas actividades que antes desarrollábamos los humanos (Vigo Serralvo, 2019). Paralelamente a esta industrialización han aparecido nuevos empleos y ocupaciones. Por decirlo con Vigo «no existe ninguna evidencia de la destrucción de trabajos derivada de la robotización o tecnologización de nuestro sistema industrial ocurrida en las últimas décadas» (2019, p. 259). Sin embargo, la IA está produciendo una expulsión del mercado laboral de aquellos empleos que asuman las nuevas tecnologías pudiéndose producir un aumento de la desigualdad y de la exclusión social de determinados grupos. Esto quizá no solo afecte a los encargados de tareas repetitivas sino también a empleos más cualificados, quedando a salvo trabajos manuales como el que realizan fontaneros o electricistas, entre otros. Empleo y trabajo seguirán existiendo porque surgirán nuevos de distinta naturaleza y tendremos que ver si el saldo final, en el medio y largo plazo, es positivo o negativo.

En definitiva, aunque a corto plazo la IA pueda suponer la destrucción de empleos que aportan poco valor añadido, y ello expulse del mercado de trabajo a personas que vienen realizando determinadas tareas repetitivas, aparecerán nuevos empleos que requerirán una alta cualificación. Habrá, en consecuencia, que evaluar cómo se distribuyen esos nuevos empleos más cualificados que los destruidos para evitar que grupos de trabajadores queden expulsados definitivamente del empleo.

4. Posibles respuestas

Hemos visto que la IA presenta riesgos, pero frente a escenarios posibles, no deseables, en los que los humanos nos convirtamos en meros súbditos de la tecnología, hay que encontrar un punto en donde nosotros dirijamos la IA. Como todos los instrumentos que están en nuestra mano, cabe un uso ético o no de estas nuevas tecnologías. La ética es la que debe guiar y dirigir el rumbo por el que avance la IA, porque esta puede servir, por poner un ejemplo, para hacer más mortíferos los conflictos armados o para lograr avances en la curación de enfermedades. No debemos perder de vista que se trata de una herramienta, una herramienta que trabaja con millones de datos y los datos son un elemento sensible que puede afectar los derechos humanos. Como tal instrumento, debemos hacer un uso adecuado del mismo, que esté regido por el respeto a los valores morales de la ética pública que protegen los derechos humanos.

Uno de estos derechos es el derecho al trabajo y el derecho a un trabajo que sea digno. Hoy en día vemos cómo en nuestro mercado laboral hay mucha precariedad y muchos empleos tienen asociado un salario que no es suficiente para cubrir las necesidades de los que los reciben. La IA, bien utilizada, puede contribuir a dignificar los empleos porque va a sustituir muchas labores que eran repetitivas y donde las personas poco aportaban. Este desplazamiento es algo positivo. La IA nos pone una serie de retos como sociedad en la cuestión del empleo y del trabajo. A continuación paso a examinar algunas respuestas que pueden ayudar a un uso adecuado de la IA en este campo.

4.1. La importancia de la formación continua

La rapidez de los cambios tecnológicos exige la formación continua de los trabajadores. Las grandes compañías pueden contar con recursos que permiten educar a sus empleados y de hecho es algo que ya ocurre, pero esto resulta mucho más difícil para las pequeñas y medianas empresas. En España nuestro tejido empresarial está formado por un 98% de este tipo de compañías y tienen muchos problemas a la hora de liberar tiempo de sus trabajadores para que estos se puedan poner al día. Las PYMES no pueden quedarse atrás en los cambios tecnológicos porque si no desaparecerán y eso conllevará un elevado desempleo.

Sería necesario que el Estado diseñara un plan de ayudas a las empresas para facilitar la formación de sus empleados. Esto no significa que sea él el que decida los contenidos, pero sí facilitar, bien con ayudas y subvenciones, bien fomentando esquemas de flexibilidad horaria soportados por los poderes públicos, que los trabajadores reciban esa formación que les permita estar actualizados. Esto es algo que la UE ha indicado en la Directiva 2019/1152 relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles que reconoce el derecho de los trabajadores a recibir formación gratuita cuando sea necesaria para el ejercicio de sus funciones laborales.

Hoy todas las universidades españolas tienen programas de *life long learning*, pero estos son aprovechados sobre todo por grandes compañías que muchas veces participan en su diseño. De esto quedan excluidas las pequeñas y medianas empresas, a las que habría que facilitar el acceso a estos programas y el conocimiento de sus necesidades por parte de los gestores universitarios que diseñan estas formaciones.

No se puede obviar aquí la brecha digital que ya se está produciendo entre los trabajadores más jóvenes y los de más edad. Martín Romero hace 6 años definía la brecha digital como

La distancia que hay entre los grupos sociales que disponen de acceso a la red de internet y los que no lo tienen debido a las diferencias socioeconómicas. No obstante, el concepto tiene un alcance más amplio. En efecto, la brecha digital no solo se refiere al acceso a la red de internet, sino también a la disponibilidad de las herramientas relacionadas con las TIC, el hardware, y al uso que se hace de las mismas a través del software (2020, p. 80).

A las herramientas enumeradas habría hoy que añadir el uso de la IA. Ya no solo hay que facilitar su conocimiento a aquellos grupos socioeconómicamente menos aventajados, sino también a las personas mayores, máxime cuando desde las políticas públicas de empleo se habla de envejecimiento activo y se quiere prolongar la edad de jubilación o, recientemente, poder compatibilizar la pensión con un empleo por los problemas de sostenibilidad que presenta nuestro sistema de pensiones

basado en el reparto. En cualquier caso, no en todos los sectores el uso de la tecnología tiene la misma presencia e intensidad:

Se pasa de un porcentaje relativamente reducido en campos como la alimentación (que no alcanza el 50%) y la metalurgia o la construcción (que apenas si supera ese porcentaje) mientras que, por el contrario, en el polo opuesto, otros sectores fuertemente vinculados al marco tecnológico y digital (como información y comunicación o sector TIC), el porcentaje se acerca al 100% (Vila Tierno, 2024, p. 562).

Vila Tierno añade a esto que además las mujeres mayores son las que menos se manejan con las nuevas tecnologías señalando «una doble brecha digital, por razón de edad y género, implicando un importantísimo riesgo de exclusión social para las personas que, alcanzando determinada edad, no cuentan con la formación, destrezas y habilidades que el mercado de trabajo exige en pleno proceso de revolución tecnológica» (2024, p. 564).

Recordemos que el artículo 52b) del Estatuto de los Trabajadores establece entre las causas de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas la «falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables». El mismo artículo señala que el empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a adaptarse a esos cambios tecnológicos, considerándose ese curso como tiempo de trabajo y da un plazo mínimo de dos meses desde que finaliza la formación. Esto no excluye que personas mayores que no lograran adaptarse pudieran ser despedidas. Y de nuevo el problema está aquí en la rapidez con la que se producen los cambios tecnológicos, de hecho, es tal la que estamos viviendo que exigiría a las compañías programas constantes de formación continua, algo que de nuevo podría estar al alcance de las empresas multinacionales más grandes, pero no de las PYMES si no existe un apoyo público.

Previo al despido y para evitar edadismo, esto es, discriminación por razón de edad, se debería intentar adaptar o realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo. Aunque los ajustes razonables están pensados para personas con discapacidad tal y como recoge la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por Naciones Unidas en 2006, en mi opinión, cuando se trata de adaptar los medios tecnológicos a las circunstancias o realidades de las personas mayores estos deberían, por lo menos, ser tenidos en cuenta. Estamos a la espera de la Convención sobre los Derechos de las Personas Mayores que a no mucho tardar se aprobará en la ONU y habrá que ver cómo trata estas cuestiones de la adaptación de los empleos cuando la tecnología dificulte a un trabajador de edad asumir modificaciones consecuencia de los avances tecnológicos.

4.2. Reducción de la jornada

Si la consecuencia de la implantación de la IA fuera que el empleo se reduce en términos globales, podemos pensar, quizá no en las PYMES, pero sí en las grandes empresas, en una distribución igualitaria del tiempo de trabajo que quede a través de reducciones de jornada. Este es un debate que se viene sosteniendo desde hace décadas. Recordemos el *Informe 21 horas* (VV.AA., 2012) que proponía una reducción de la jornada hasta las 21 horas semanales y que tenía una inspiración ecologista y de sostenibilidad ante los excesos del productivismo que tanto daño ha hecho a nuestros ecosistemas. Hoy en España se está debatiendo esto a nivel político, aunque la reducción sea menor. Lo que ocurre es que habría que compensar la pérdida salarial de los trabajadores que reduzcan su jornada en un contexto como el actual donde los salarios ya no resultan suficientes.

Aquí tiene cabida la propuesta de la renta básica universal (RBU) de la que se viene hablando en Europa y en el resto del mundo desde mediados de los 80. El origen de esta RBU está en esa idea del fin del trabajo, de la escasez de empleos a la que las economías del Estado de Bienestar se tuvieron que enfrentar en los 80 y 90. Philippe Van Parijs (1996) en *Libertad real para todos (qué puede justificar el capitalismo si hay algo que pueda hacerlo)* parte de la idea del empleo como un recurso que debería distribuirse igualitariamente entre todos los miembros de la comunidad política. Para el filósofo belga si hiciéramos un reparto estrictamente igualitario de los empleos, aquellos que tienen uno de 40 horas semanales se estarían apropiando de parte de lo que les correspondería a otros porque no hay empleos de 40 horas para todos (Van Parijs, 1996). De ahí que él entendiera que una manera de distribuir ese recurso fuera en forma de RBU que diera la libertad real a las personas, esto es, la libertad para hacer cualquier cosa que pudieran querer hacer, uniendo así la libertad al concepto de deseo potencial.

Esta propuesta que hasta ahora solo era objeto de debates académicos y de minoritarios movimientos sociales¹¹, la defienden hoy capitalistas de Silicon Valley porque entienden que es la manera de compensar el hecho de la destrucción de empleos como consecuencia de las nuevas tecnologías. La recuperación de esta propuesta, que originalmente venía desde la izquierda, desde un liberalismo o libertarismo igualitario o desde el republicanismo, por parte de dueños del capital es llamativa pero no lo es si lo que les interesa es mantener un nivel de consumo necesario para que la sociedad de consumo en que vivimos siga funcionando. Claro que en un entorno como el actual, la cuestión de la financiación, ya sea de una RBU o de una renta parcial que cubra los períodos de formación de los desempleados, no es viable con los actuales sistemas impositivos. Por ello, se viene proponiendo que se grave de alguna forma el uso de la IA y de la robotización, primero para el mantenimiento del sistema (se podría pensar en cotizaciones a la Seguridad Social por el uso de robots o de IA) y luego para la financiación de estos sistemas de ingresos garantizados que parece que van a ser necesarios en este nuevo contexto: «fórmulas de financiación del sistema de protección social alternativas a las actuales que se encuentren asociadas a la robótica, ya sea a través de una figura análoga a las cotizaciones sociales de los trabajadores o de impuestos» (Pérez Gázquez, 2022, p. 364)¹². Esto no significa que igualemos a los robots a los trabajadores. Coincido con lo que afirma Sánchez-Urán «jurídicamente no puede hablarse de robots trabajadores y no cabe otorgarles un estatus laboral» (2021, p. 10), pero gravar fiscalmente el uso de IA o de robots es una vía de renovación de un sistema financiero que también se está quedando obsoleto.

4.3. Trabajos demasiado humanos

¿Quedará la IA fuera de algún campo en la economía? ¿Hay algún trabajo que solo pueda ser realizado por el ser humano? Pilar Ficopal-Cusí señalaba aquellas ocupaciones que en su opinión iban a seguir requiriendo a personas: profesionales de la ciencia y la ingeniería, gestores de empresas y organizaciones, académicos y maestros, profesiones de los servicios personales, policías, electricistas y gente que trabaja en el mundo de la cultura (2024, p. 41). Puede que esta lista sea optimista, pero hay un tipo de trabajo que no puede ser sustituido por las máquinas, que es el trabajo de cuidado, sea este remunerado con un salario o con una renta básica.

¹¹ He explicado esta propuesta en Rey Pérez (2020).

¹² Vid. también Miras Marín (2019).

Aunque se haya extendido la idea de robots que cuidan a las personas¹³, esta es una cuestión que merece reflexionar sobre qué significa el cuidado y qué es lo que lo hace especial. En mi opinión, hay que levantar para este trabajo de cuidados una *reserva de humanidad*, un coto vedado de humanidad, tomando la expresión de Fernando Llano que explica:

La reserva de humanidad, en la que se protegen derechos, bienes y necesidades básicas de los ciudadanos frente a la indeseada intromisión de las decisiones automatizadas basadas en algoritmos de alto riesgo, cabría preguntarse qué áreas prioritarias de los derechos y libertades serían aquellas en las que operaría este ámbito de protección de lo que es esencialmente humano, absolutamente irreductible e irrenunciable para la dignidad de la persona y la conciencia humana, ante la irrupción de la IA, la robótica y las tecnologías conexas (2024, p. 149).

Dentro de esta reserva, aunque no solo, creo que habría que situar el trabajo de cuidados. Aunque el liberalismo construyó idealmente un ser humano plenamente capaz y autónomo que determinaba los fines de su vida sin relación con los demás, como si de una mónada se tratara, la realidad es muy distinta. Como se ha señalado al principio, los humanos somos seres vulnerables en un doble sentido, ontológico y circunstancial. Precisamente porque somos vulnerables y necesitamos de los demás para vivir, somos seres relacionales. El cuidado es algo que está en la esencia del ser humano. El cuidado tiene un elemento de empatía y de responsabilidad moral que solo el ser humano puede ofrecer. En el buen cuidado hay una implicación sentimental y emocional entre el que cuida y el cuidado, que las máquinas solo pueden imitar.

El trabajo de cuidado hasta el día de hoy no es lo suficientemente valorado porque ha venido recayendo sobre las mujeres y por eso se ha infravalorado e invisibilizado. Incluso cuando ese trabajo se convierte en empleo, observamos que son empleos mal pagados y precarios que suelen desempeñar las personas migrantes. Cuando el cuidado requiere elementos que quizá no precisan otros empleos mucho más valorados por el mercado:

El buen cuidado constituye una relación intersubjetiva directa que incluye la proyección de afectos sobre la persona cuidada, preocupación y realizaciones responsables para favorecer su individual bienestar. En la relación interpersonal de cuidado subyacen obligaciones éticas relacionadas con la entrega incondicional a los otros en las relaciones primarias (pareja, hijos, amigos), constituyendo una de las dimensiones del reconocimiento intersubjetivo, sin la cual no puede generarse la autoconfianza necesaria para no sufrir daño en la identidad (Aparicio Payá et al., 2019, pp. 104-105).

Si esto es así, el cuidado no lo puede dar un robot o una IA. De hecho, el cuidado es tan relevante que si no se ofrece bien puede dar lugar a graves daños psíquicos en la vida de la persona. Lo máximo que pueden los artefactos tecnológicos es acompañar, ayudar en las labores de cuidado, pero el cuidado es humano (y también en ocasiones animal) porque en él entran sentimientos y empatía que las máquinas no pueden sentir ni tener ni aun programándolas¹⁴. En el cuidado hay una

¹³ Hay una amplia bibliografía reciente sobre el cuidado a las personas mayores por parte de robots. Vid., entre otros, Rentería Bilbao (2019), Baz Codesal, Calvo Álvarez y Vázquez Blanco (2019) y Vandemeulebroucke (2022).

¹⁴ «¿Podrá adquirir conciencia la IA? La posibilidad de crear máquinas conscientes es inquietante. Sin embargo, y de momento, no es una realidad. Por ahora, solo se ha logrado que algunos robots se autoidentifiquen, aunque de la misma manera que identificarían a otros, es decir, sin tener conciencia de su propio “yo”» (Rebollo Delgado, 2023, p. 24). Una opinión distinta es la que sostiene Valor (2025), aunque sin basarse en realidades que hoy existan sino más bien como posibilidad de futuro en una visión demasiado optimista donde defiende que no habría diferencia entre los seres humanos y los robots (pp. 103-137).

implicación sentimental y una dimensión ética que no puede estar en un interfaz. Habría que poner en el centro los cuidados como señala Rodríguez Ruiz (2019) cuando propone sustituir la noción de ciudadanía por la de *cuidadanía*. Poner en el centro lo realmente importante que no es lo productivo ni lo industrial. Por eso pienso que dentro de esa reserva de lo humano hay que incluir el trabajo del cuidado. Un trabajo que, si es empleo, evidentemente debería estar mucho más reconocido y valorado social y económicamente. Y ahí es responsabilidad de toda la sociedad y, en particular, de los poderes públicos, dotarlo del reconocimiento que merece. Caminamos además a una sociedad envejecida donde cada vez vamos a ser más los que necesitemos cuidados. Quizá ese sea el contrapeso que llene el vacío de empleos que puede provocar la IA. Y ojalá sea así porque un mundo donde los cuidados los den las máquinas es una distopía y uno de los peores mundos que cabe imaginar.

5. Conclusión

La revolución tecnológica que estamos viviendo con la llegada de la IA implicará muchos cambios en la concepción tradicional del empleo y del trabajo. Estos cambios no tienen por qué ser negativos si lideramos la IA desde un criterio ético y un enfoque de derechos humanos. Muchos empleos serán sustituidos, pero otros se crearán y para ello se requerirán profesionales continuamente formados. Atravesaremos, como en otras revoluciones tecnológicas ya pasadas, una época de transición donde trabajadores que venían realizando tareas que sustituirá la IA serán expulsados del mercado de trabajo. Para evitar que la situación se cronifique habrá que ofrecerles una formación de calidad y, o bien repartir el empleo, o bien ofrecer un ingreso que ayude a estas personas en el tránsito formativo que tendrán que atravesar.

Con todo, hay que establecer una reserva de humanidad para los trabajos de cuidado que tan mal ha tratado el capitalismo industrial y liberal. El cuidado requiere empatía, solidaridad, sentimiento y compromiso, en definitiva, unos valores morales que las máquinas no poseen. Lo que caracteriza el trabajo de cuidado, que es muy humano, demasiado humano.

Bibliografía

- Anderson, N. (1973). *The Right to Work*. Greenwood Press Publishers.
- Arendt, H. (2009). *La condición humana*. Paidós.
- Barrio Andrés, M. (2021). Génesis y desarrollo de los derechos digitales. *Revista de las Cortes Generales*, 110, 197-233.
- Baz Codesal, M., Calvo Álvarez, C. y Vázquez Blanco, A. (2019). Robot de asistencia social como herramienta eficaz en el cuidado de personas mayores con demencia. Revisión sistemática. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 3(2), 145-152.
- Cámara Botía, A. (2024). El derecho del trabajador a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia en el lugar de trabajo. En F. Pérez de los Cobos Orihuel y N. P. García Piñeiro (Dirs.), J. Gil Pla y A. Jurado Segovia (Coord.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital* (pp. 569-639). Tirant lo Blanch.
- Castellanos Claramunt, J. (2024). Human rights, vulnerability and artificial intelligence: an analysis in constitutional perspective. *Deusto Journal of Human Rights*, 14, 33-50.
- Fenech, M. (2018). IA y empleo: medidas fundamentales que pueden adoptar los gobiernos para mitigar el desplazamiento del trabajo humano. *Actualidades de la UIT*, 1, 33-38.

- Ficapal-Cusí, F. (2024). IA, automatització i treball humà: de la cursa a l'entesa. *Oikonomics. Revista d'economia, empresa i societat*, 23, 1-8.
- Fineman, M. A. (2016). Equality, Autonomy, and the Vulnerable Subject in Law and Politics. En M. A. Fineman y A. Grear (Eds.), *Vulnerability. Reflections on a New Ethical Foundation for Law and Politics* (pp. 13-27). Routledge.
- Floridi, L. (2024). *Ética de la inteligencia artificial*. Herder.
- García Manrique, R. (2001). Sentido y alcance de la Declaración de 1789 y textos posteriores. En G. Peces-Barba Martínez, E. Fernández García y R. de Asís Roig (Dir.), *Historia de los derechos fundamentales. Tomo II: Siglo XVIII* (pp. 217-394). Dykinson.
- García Piñeiro, N. P. (2025). La aportación de la OIT a la construcción del Derecho del Trabajo. En J. Gil Plana (Dir.), Y. Sánchez-Urán Azaña y N. P. García Piñeiro (Coord.), *La construcción internacional y europea del Derecho Social*. Laborum.
- Garzón Espinosa, A. y Guamán Hernández, A. (coord.) (2015). *El trabajo garantizado. Una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*. Akal.
- Hribal, J. (2014). *Los animales son parte de la clase trabajadora y otros ensayos*. Ochodocuatro ediciones.
- Lasalle, J. M^a. (2019). *Ciberleviatán. El colapso de la democracia liberal frente a la revolución digital*. Arpa.
- Llano Alonso, F. H. (2024). *Homo ex machina. Ética de la inteligencia artificial y el Derecho digital ante el horizonte de la singularidad tecnológica*. Tirant lo Blanch.
- López Ahumada, J. E. (2023). El desarrollo de la inteligencia artificial y sus consecuencias en el empleo. En *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Martín-Pozuelo López, A. (2020). Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo. En T. Sala Franco (coord.), *El teletrabajo* (pp. 17-38). Tirant lo Blanch.
- Martín Romero, A. M. (2020). La brecha digital generacional. *Temas Laborales*, 151, 77-93.
- Marugán Pintos, B. (2014). Trabajo de cuidados. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 7, 215-223.
- Marx, K. (1985). *Trabajo asalariado y capital*. Planeta Agostini.
- Miras Marín, N. (2019). La renta básica universal y los impuestos sobre la automatización robótica. *Gaceta fiscal*, 402, 117-142.
- Navarro Sánchez, D. (2025). *Los perros de trabajo. Marco jurídico para su protección laboral*. Tirant lo Blanch.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Anthropos.
- Peces-Barba Martínez, G. (1990). El socialismo y el derecho al trabajo. *Sistema*, 97, 3-10.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (2024). Diez preguntas y respuestas sobre la geolocalización como instrumento de control laboral. En F. Pérez de los Cobos Orihuel y N. P. García Piñeiro (Dir.), J. Gil Pla y A. Jurado Segovia (Coord.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital* (pp. 621-639). Tirant lo Blanch.
- Pérez Gálvez, I.M. (2022). Tecnología, empleo y bienestar social: la formación tecnológica como elemento de inclusión. *Sociología del Trabajo*, 101, 361-368.
- Pérez-Ugena, M. (2024). La inteligencia artificial: definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales. *Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público*, 72(1), 307-337.
- Rebollo Delgado, L. (2023). *Inteligencia artificial y derechos fundamentales*. Dykinson.
- Rentería Bilbao, A. (2019). Ethical Concerns when Robots Assist Elderly People. *Dilemata*, 30, 43-39.
- Rey Pérez, J.L. (2007). *El derecho al trabajo y en ingreso básico. ¿Cómo garantizar el derecho al trabajo?* Dykinson.

- Rey Pérez, J.L. (2020). Renta Básica Universal. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 19, 237-257.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024). Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas. *Teoría y Derecho*, 37, 120-149.
- Rodríguez Ruiz, B. (2019). *El discurso del cuidado. Propuestas (de)constructivas para un Estado paritario*. Tirant lo Blanch.
- Sánchez-Urán Azaña, M.Y. (2021). Robótica inclusiva: rendimiento económico y empleo. *Arbor Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 197(802), 1-14.
- Sastre Ibarreche, R. (1996). *El derecho al trabajo*. Trotta.
- Scotto, P. (2021). *Los orígenes del derecho al trabajo en Francia (1789-1848)*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Tanghe, F. (1989). *Le droit au travail entre Histoire et Utopie. 1789-1848-1989: De la répression de la mendicité à l'allocation universelle*. Institut Universitaire européen de Florence-Publications des Facultés universitaires Saint-Louis.
- Thibault Aranda, J. (2024). El trabajo a distancia en la doctrina judicial. En F. Pérez de los Cobos Orihuel y N. P. García Piñeiro (Dirs.), J. Gil Pla y A. Jurado Segovia (Coord.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital* (pp. 81-111). Tirant lo Blanch.
- Valor, J. A. (2025). *Qué será de nosotros. Cómo la IA transforma la humanidad*. Plaza y Valdés.
- Van Parijs, P. (1996). *Libertad real para todos (qué puede justificar el capitalismo si hay algo que pueda hacerlo)*. Paidós.
- Vandemeulebroucke, T. (2022). Can Robots care Older Adults? An overview of the Ethical Landscape. En Amo Usamos, R. del (Ed.), *Bioética para una sociedad envejecida* (pp. 196-216). Universidad Pontificia Comillas.
- Varela Ferrío, J. (2019). Impacto de la digitalización en el empleo en España. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(1), 69-77.
- Vigo Serralvo, F. (2019). Recusaciones a la hipótesis de un mundo sin trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 7(4), 249-275.
- Vigo Serralvo, F. (2024). *El deber de trabajar: significado constitucional y proyección legislativa*. Tirant lo Blanch.
- Vila Tierno, F. (2024). La expulsión de los mayores del mercado de trabajo como consecuencia de la brecha digital. En M. A. Gómez Salado, B. M. López Insua, M. Fernández Ramírez y E. González Coboleda (Dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la sociedad del riesgo* (pp. 559-577). Laborum.
- VV.AA. (2012). *21 horas. Una semana laboral más corta para prosperar en el siglo XXI*. Icaria.