

# **RELACIONES LABORALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS EN COREA**

Eduardo González Biedma\*

## **1. El papel de las nuevas tecnologías en el desarrollo de Corea**

Es un hecho conocido que la evolución de la economía y de las instituciones de Corea ha sido espectacular en los últimos años. Las estadísticas, que nos hablan de un crecimiento de nada menos que un 8.8 % el año 2000 y de un 3.3% en el 2001, son suficientemente explícitas. La fuerza de este reciente crecimiento es tal que prácticamente ha servido para dejar casi en el olvido la grave crisis financiera de 1997.

Y con relación a lo que nos ocupa en esta conferencia, hay que advertir que la inversión en nuevas tecnologías tan espectacular de Corea en los últimos años no ha sido desde luego algo ajeno a este crecimiento. Al contrario, la apuesta coreana por la innovación, la investigación y las nuevas tecnologías es algo que viene de antiguo y está imbricado en la propia esencia del desarrollo del país. Arranca en concreto, más específicamente, desde 1962, con el Primer Plan Quinquenal de Desarrollo económico, la creación del Ministerio de Ciencia y Tecnología en 1966, la creación del Instituto Coreano Avanzado de Ciencia (KAIS). Poco después, pasos tan acertados como la liberalización de las importaciones de tecnología en 1978 abrieron paso al enorme esfuerzo de renovación de los años ochenta, en los que tuvieron un considerable impacto ambiciosos programas nacionales de I+D. Los números, como ya se advirtió, son extraordinariamente reveladores tanto del progreso del país como de la incidencia en el mismo de la apuesta por la innovación, porque desde un 0.26% del PIB que representaba la I+D en 1965, este porcentaje había ascendido, por ejemplo, al 2.61 % en 1994. Y no es menos revelador el dato de que este crecimiento inversor fue dejando de necesitar la intervención pública, pues si en 1965 el porcentaje de ésta era del 91.5 %, en 1994 había descendido hasta el 15.9%.

---

\* Universidad de Sevilla

En los noventa la política tecnológica de Corea presta particular atención a las industrias de la información, y de la alta tecnología, completándose además con otros factores trascendentes como una liberalización de la política de importación tecnológica, un sistema de cooperación internacional en investigación y desarrollo y la preparación de una oferta de capital humano de alta tecnología.

En efecto, en toda esta evolución, la apuesta por la mejora del capital social no ha sido desdeñable. Corea ha pasado de tener poco más de 28.000 universitarios en 1953 a más de un millón en 1994, y, paralelamente, el analfabetismo, que era el 78% al terminar la guerra de Corea, hoy prácticamente no existe.

También es destacable que desde 1995 a 2000, el número de PC`s en Corea se ha multiplicado prácticamente por más del doble, y el número de usuarios de internet se ha multiplicado por más de 50 veces, de manera que ya se han rebasado prácticamente el número de 20 millones de internautas. Los números no dejan de sorprender con otros parámetros, como el uso de teléfonos móviles, que entre 1998 y 2001 ha duplicado su número de usuarios, hasta llegar a más de 28 millones, es decir, más de uno por cada dos coreanos.

Por otro lado, los datos económicos de Corea en el último año rubrican el éxito de su política y su extraordinaria salud económica tras la crisis financiera de 1997. En efecto, ya que a finales de 2000, el crecimiento del PIB era, como es sabido, próximo al 9 % anual, la inflación sin embargo no era superior al 2.3 %, el desempleo era de un modesto 4.1 por ciento –aunque ciertamente superior aún al del 2,6% anterior– lo que es prácticamente considerado pleno empleo por los especialistas, y por si ello fuera poco, la balanza comercial arrojaba en 2000 un radiante superávit de 16 mil millones de dólares.

Puede afirmarse pues, con fundamento, que Corea ha vivido un doble relanzamiento en los últimos 50 años tras sendas crisis en el año 1953 y en el 1997. En ellos ha sido esencial la apuesta tecnológica que, a su vez, ha tenido un ineludible efecto sobre las relaciones laborales.

## **2. El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales en Corea**

Este crecimiento económico y tecnológico de Corea ha tenido, al igual que ha sucedido en otros países desarrollados, un trascendental impacto en las relaciones laborales, en un doble sentido: En primer lugar por cuanto que significan traer un “nuevo trabajador” que tiene unos

nuevos intereses, unas nuevas características y distintas prioridades que el tradicional, a la par que las empresas también tienen distintas prioridades que las dedicadas a sectores tradicionales. En segundo lugar, en cuanto que significa una importante segregación del mercado de trabajo, puesto que implica que coexisten dos “modelos” de trabajadores, que requieren en definitiva un diferenciado régimen jurídico, algo en lo que la ley, ni en Corea ni en otros países, no suele incidir.

En efecto, el trabajador y las empresas de las nuevas tecnologías tienen unas connotaciones singulares. Así los caracteriza el alto nivel de formación que debe tener su personal y la relevancia de su cualificación para el éxito del proyecto empresarial. Como mano de obra muy cualificada, tiende a reforzar su poder de negociación individual, frente al colectivo o sindical, y suele tener mejores condiciones de trabajo, en general, que las que tiende a superar.

En concreto, cabe señalar entre sus peculiaridades más reseñables las siguientes:

- Se trata de trabajadores con más formación y que realizan tareas más especializadas. El trabajador bien cualificado resulta escaso y está bien pagado. Por ello, no resulta tan dependiente del sindicato o de la negociación colectiva, puesto que, en general, posee una sustancial fuerza de negociación individual y accede directamente a buenas condiciones laborales.
- Este trabajador está también menos interesado por la permanencia indefinida en su puesto de trabajo y, con frecuencia, el problema se invierte, siendo las empresas las que buscan formulas para retener a sus trabajadores cualificados, así como de retener el “know-how” que los mismos hayan adquirido.
- El entorno de las nuevas tecnologías hace surgir otros intereses y prioridades en los trabajadores, como es el caso de la satisfacción laboral o su desarrollo profesional, que se convierten en factores prioritarios frente a otros intereses tradicionales de los trabajadores.
- Este trabajador suele considerar los aspectos básicos tradicionales de la legislación laboral no como algo esencial sino incluso, en ocasiones, como un “corsé”, como un impedimento. Es el caso de la limitación de la jornada de trabajo –incompatible con las jornadas de enorme dedicación de un diseñador o de un creador de software– o de la

representatividad a través de sindicatos u órganos de representación de los trabajadores, en lugar de la representación directa o personal, sin intermediarios. Por el contrario, observa este trabajador que sus verdaderos intereses no son apenas contemplados por esta legislación laboral. Es el caso, por ejemplo, de unas prestaciones por jubilación suficientes (los sistemas públicos de seguridad social, vinculados a los niveles básicos de trabajadores garantizan prestaciones en la vejez muy por debajo de las expectativas de estos profesionales) o con una protección sanitaria adecuada (de hecho, prestaciones como la asistencia dental, ayuda psicológica, cirugía reparadora u otras necesidades de bienestar médico más sofisticados están habitualmente fuera de los planes del sistema de seguridad social público).

En cuanto a la segregación del mercado de trabajo a la que antes se aludía, es preciso reiterar que la aparición del sector tecnológicamente avanzado implican un entorno de trabajo muy distinto en general al tradicional del trabajo industrial, intensivo y taylorista y, por supuesto, del agrícola. Ello supone, ineludiblemente, una serie de consecuencias sobre el sistema de relaciones laborales y sobre la legislación laboral, que en Corea se han vivido de un modo particularmente intenso:

- Se ve acompañada, en primer lugar, una “crisis de sustitución” de unos trabajadores por otros. Esto es, aunque en principio las nuevas tecnologías crean a medio plazo más empleos y de mejor calidad que los que eliminan, sucede que muchos trabajadores que trabajan en sectores tradicionales pierden sus empleos. Ciertamente, un efecto típico de la sociedad postindustrial consiste en crisis en importantes sectores de la manufactura, agricultura y otros sectores tradicionales, en favor de otros sectores, dominados por el sector servicios y, particularmente, de importante presencia de las nuevas tecnologías.
- Como consecuencia de lo anterior, aumenta el desempleo en determinados sectores de empleo, a la par que crece la necesidad de cualificación de la mano de obra, lo que requiere una importante inversión en capital humano.
- También a consecuencia de lo anterior se produce una importante fractura entre los trabajadores, prácticamente la

creación de dos mercados de trabajo en paralelo. Ello exige tener en cuenta esta doble realidad de cara a la legislación laboral y a comprender el propio régimen de funcionamiento del mercado de trabajo.

Esta evolución del aparato productivo y del mercado de trabajo ha sido particularmente pronunciada en Corea durante los últimos años, y en concreto a partir de la crisis financiera de 1997. De una manera que, en general puede considerarse bastante acertada y coherente con el anterior planteamiento, se produjeron las reformas laborales acaecidas en Corea durante 1998. Esta legislación cuidó de resolver los problemas surgidos tras la crisis de una manera consecuente con lo que se ha expuesto con anterioridad. En efecto, sus principales previsiones se orientaban a

- Facilitar el despido por causas económicas.
- Apuesta por las políticas públicas de formación.
- Mejora de la política de protección en materia de desempleo.

Estas medidas significan, a la postre, el reconocimiento de los importantes cambios que estaba experimentando el sistema productivo, la necesidad de atender a la “crisis de sustitución” propia de la transformación de todo el sistema productivo. Se trata, así pues, de facilitar, optimizar el proceso aludido, y de reparar, en todo lo posible, los perjuicios personales temporales que el mismo llega a producir. Ese es el camino, más que dificultar inútilmente el mismo.

Hay que resaltar, al respecto, que el mercado de trabajo de Corea se ha transformado muy sustancialmente por dos ocasiones en un periodo relativamente corto, esto es, desde los 50 hasta el final del siglo XX. Así, partiendo en la primera mitad del siglo de una estructura básicamente agrícola, dio en los años 50 un paso rápido y firme a la industrialización –con énfasis en la industria pesada–, con los consiguientes desajustes y problemas que acarrea un cambio tan radical, y se encuentra más tarde con esta otra transición hacia la economía apuntaladas en buena proporción, por el recurso a las nuevas tecnologías.

Así, es importante subrayar, que las importantes reformas de la legislación laboral acaecidas en 1998 no sólo deben ser explicada desde la superación de la crisis financiera de 1997 –hecho que indiscutiblemente sí propició estas reformas– sino también desde las transformaciones del aparato productivo coreano que ya venían preexistiendo.

### **3. Nuevas cuestiones planteadas por el mundo de las nuevas tecnologías sobre las relaciones de trabajo**

La presencia de las nuevas tecnologías no sólo afecta a la composición del mercado de trabajo y a la aparición de nuevos actores en el mismo y por lo tanto de nuevos intereses. Además, plantea unas cuestiones específicas que contribuyen, a la postre, a alterar significativamente los “centros de atracción” del Derecho del Trabajo.

Así, la presencia de las nuevas tecnologías de la información ha traído a un primer plano cuestiones como el uso de internet y correo electrónico por parte de los trabajadores, la validez de los efectos de las comunicaciones y contratación electrónica en el ámbito de las relaciones laborales, en particular, a partir de los portales “B2E” (“business to employee”) y del respeto a la privacidad del trabajador. Igualmente hace surgir nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y una mayor movilidad laboral, facilitada precisamente por el uso de las nuevas tecnologías.

La propia empresa también ve modificados sus intereses y prioridades. Así, pasa a tener una gran dependencia sobre su propio “know-how”, que en definitiva significa una dependencia de sus empleados, pues son éstos los que fundamentalmente lo sustentan. Los empleados, además, son difícilmente reemplazables, pues al ser sus conocimientos más sofisticados, encontrar a la persona adecuada para su sustitución, así como proporcionarle la formación necesaria, hace que la empresa sea muy sensible a la fidelidad de sus trabajadores. Pero, paradójicamente, también necesita flexibilidad para prescindir de ellos, ya que es frecuente que estas empresas estén sometidas a continuos procesos de innovación y creación, al tiempo que sometidas a una rigurosa competencia. Por lo tanto, las mismas también precisan flexibilidad a la hora de, llegado el caso, prescindir de determinados trabajadores.

### **4. El impacto de internet y el e-mail en las relaciones laborales: espacios de libertad sobre un simple pero revolucionario avance tecnológico**

Merece hacer un análisis en concreto a lo que ha significado en concreto las nuevas tecnologías de la información. Y a este respecto es oportuno recordar que, contra lo que se pudiera pensar, el desarrollo

creciente de internet en los últimos años no sólo ha sido precisamente revolucionario por su complejidad tecnológica, sino por su impacto social. En efecto, si bien se mira, el elemento clave de esta verdadera revolución que ha significado internet, parte de un simple protocolo de comunicación entre ordenadores –el TCP/IP– que es en el fondo una aplicación informática bastante simple, basada en dos “inventos” preexistentes que sí que fueron algo ciertamente revolucionario desde el punto de vista de su innovación técnica, como fueron el teléfono –la línea telefónica y sus versiones más complejas son la base de la internet– y el ordenador.

Sin embargo, no hay duda de que internet está transformado de una manera soslayada e incesante las relaciones humanas, tanto las puramente personales como las profesionales. Las enormes posibilidades del internet, del e-mail, y de todas las tecnologías de la comunicación y de la información, llegan a todos los lugares a un coste muy reducido. Por ello, es una realidad ineludible y necesaria en sectores como la educación, administración, comercio, entretenimiento...y, cómo no, en la gestión de los recursos humanos y dentro del mundo profesional y del trabajo.

El hecho de que Corea sea un país que se ha incorporado decididamente dentro del grupo de países que, estructuralmente, tiene una importante proporción de sus empresas y de su población dentro del desarrollo de las tecnologías de la información hace que las cuestiones jurídico-laborales relacionadas con las nuevas tecnologías hayan adquirido ya un gran protagonismo.

## **5. ¿Cómo se abordan esta nueva realidad en el plano de las relaciones laborales?**

Ni en Corea, como en España, se ha abordado con una regulación específica estas nuevas cuestiones que plantea internet en el marco de las relaciones laborales. Las respuestas se han debido arbitrar, así pues, desde la jurisprudencia y desde principios jurídicos generales. Ello no ha permitido obtener soluciones con la claridad y rotundidad que sería deseable, siendo por lo tanto una zona habitualmente confusa y con frecuencia litigiosa.

Es cierto que en ambos países se ha legislado abundantemente sobre internet. De hecho, en Corea se han dictado recientemente leyes como la de Promoción de Utilización de Información y Redes de

Comunicación, de 1986 (reformada el 16 de enero de 1991) la Ley de Firma electrónica de 5 de febrero de 1999 (revisada el 16 de enero de 2001), la Ley de gestión del Conocimiento de recursos de la información de 28 de enero de 2000 y la Ley de Protección de los Secretos de Comunicaciones del mismo año. Sin embargo, ninguna de estas normas ha incidido directamente en las cuestiones concretas que afectan a las relaciones de trabajo, siendo ello aún una asignatura pendiente para el legislador.