

El futuro del trabajo

Mgtr. Gustavo Saturno Troccoli, docente de la USMA

Resumen

Al cumplirse los primeros cien años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue adoptada la Declaración sobre el Futuro del Trabajo, en la 108 reunión del organismo, celebrada en Ginebra, Suiza, en 2019. En este artículo se presenta un repaso de las condiciones y cambios en las condiciones del trabajo en los últimos cien años. Además de describir estas condiciones, el autor hace énfasis en el presente, con el trabajo enfrentado a un reto mayor: la pandemia del coronavirus y las dramáticas transformaciones que se producen en el campo del trabajo en todo el mundo.

Palabras clave: *trabajo, OIT, centenario, historia, futuro, cambios, coronavirus, pandemia*

Abstract:

At the end of the first hundred years of the International Labor Organization (ILO), the Declaration on the Future of Work was adopted at the 108th meeting of the organization, held in Geneva, Switzerland, in 2019. This article presents a review of conditions and changes in working conditions in the last hundred years. In addition to describing these conditions, the author emphasizes the present, with the work facing a greater challenge: the coronavirus pandemic and the dramatic transformations that occur in the field of work around the world.

Keywords: *work, ILO, centenary, history, future, changes, coronavirus, pandemic*

La Declaración del Centenario para el futuro del trabajo de la OIT

En la centésima octava reunión de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en el año 2019, se adoptó la histórica Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, con motivo de la celebración de sus primeros 100 años.

Con ella, pareciera haberse zanjado una discusión que se había extendido entre los laboristas de la Región, sobre si los cambios que están experimentando las relaciones laborales de este tiempo –y los que experimentarán las del futuro– son iguales o parecidos a los que se vieron en las dos primeras revoluciones industriales.

Evidentemente que no lo son, ni sus efectos se parecen a los que se desataron en el pasado, como no se le parecerán los que se producirán en el futuro.

Los cambios de ahora, dice la Declaración, están transformando “radicalmente” el mundo del trabajo. Y no es frecuente, ni mucho menos común, que la OIT utilice una palabra tan tajante para describir un problema, sobre todo si se considera que es una Organización que tiene más de un siglo de experiencia en el uso del más exquisito lenguaje diplomático.

La palabra “radical” sugiere que las transformaciones serán “de raíz”, de modo absoluto y con una afectación total de la estructura del trabajo.

Además, con tan categórico término, la OIT insinúa también que los cambios serán disruptivos, es decir, que producirán una interrupción súbita y cambios a una velocidad inusitada, incluso más rápido de los que muchos se imaginan. Por eso, advierte –con evidente tono de preocupación– que “es imprescindible actuar urgentemente” (OIT, 2019).

Y lo dice una Organización Internacional que ha sido testigo de excepción de muchas de las transformaciones que ha experimentado el trabajo a lo largo de su historia.

Según la Declaración, son cuatro los fenómenos que estarían impulsando estas transformaciones: i) las innovaciones tecnológicas; ii) los cambios demográficos; iii) el cambio medioambiental y climático; y, iv) la globalización.

I

El trabajo de ayer, de hoy y del mañana

Aunque, como bien lo afirma Caldera (1960), “la importancia del trabajo como factor de producción es un hecho tan antiguo como el mundo” (p. 90), no fue sino hasta la Revolución Industrial, ocurrida en Inglaterra a finales del siglo XVIII y principios del XIX, que apareció el trabajo asalariado y subordinado que hoy conocemos.

El Profesor Álvarez de la Rosa (2011) lo sintetiza en una frase: “el tipo de trabajo que hoy predomina nació (se consolidó) en el siglo XIX” (p.1).

Aquellos fueron tiempos de grandes transformaciones, en los que la máquina de vapor impulsó la producción en serie y les abrió las puertas a los primeros telares mecánicos, a las industrias, a la automatización y a los trenes y barcos a vapor. Y donde la naciente clase obrera se vio forzada a adaptarse a los novedosos artefactos y sistemas.

También fueron épocas de grandes conflictos y desafíos que se generaron a partir de las paupérrimas condiciones laborales, de los innumerables accidentes profesionales y, en general, de los abusos que se cometieron en contra de los trabajadores.

Bajos salarios, largas jornadas, niños y mujeres embarazadas trabajando y una pobreza generalizada, fueron algunas de las características que marcaron el inicio de la Era Industrial, y también las responsables del desencadenamiento de los “tiempos difíciles”, magistralmente descritos por Dickens en su novela de 1854.

Por eso, la Revolución Industrial impulsó también la creación del derecho del trabajo, cuya aparición se hizo necesaria para encausar aquella conflictividad social –prenormativa– hacia una solución pacífica y ordenada (Palomeque y Álvarez, 1998).

En lo adelante, el trabajo continuó transformándose en la medida que lo hizo también la tecnología. Y, a la larga, los resultados fueron positivos, porque la industrialización trajo, en general, prosperidad, empleos, capacitación y crecimiento.

En efecto, las innovaciones técnicas que introdujeron nuevas fuentes de energía –como el petróleo y la electricidad– a finales del siglo XIX, impulsaron una Segunda Revolución Industrial, esta vez en los EEUU.

Con ella llegarían los automóviles, los aviones, la telefonía fija, la radio, la televisión y tantos otros nuevos artefactos que siguieron cambiando la manera de trabajar.

Por eso, el profesor Enrique Marín Quijada, funcionario jubilado al servicio de la OIT, nos enseñaba en sus clases de derecho laboral de la Universidad Católica Andrés Bello, a principios de los noventa, que el derecho del trabajo, a diferencia del milenario derecho civil, es una disciplina moderna y dinámica que se mantiene en constante y permanente transformación, “cuando no –en– metamorfosis”, le agregaría atinadamente el profesor español Manuel Álvarez de la Rosa (2011, p. 1).

Porque así como el trabajo ha evolucionado indeteniblemente a lo largo de su historia, también lo han tenido que hacer las normas jurídicas que lo regulan.

En definitiva, las transformaciones del trabajo por la evolución de las tecnologías, ciertamente, no es un asunto nuevo. Por eso, algunos laboristas se muestran todavía escépticos frente a los cambios que se están produciendo en el mundo de hoy y los que se avecinan en el futuro.

Insinúan que se trata de una “falsa alarma” y creen que nos encontramos en una encrucijada más de la Edad Contemporánea, donde nuevas tecnologías seguirán transformando el trabajo del mismo modo a como lo hicieron las anteriores.

Además, se muestran confiados respecto a que el derecho laboral, ahora con más experiencia y trayectoria, se volverá a adecuar a los tiempos modernos y logrará atenuar los conflictos que podrían desatarse en el futuro.

Pero ¿qué está pasando en la actualidad? ¿Es cierto que estamos frente a una transformación más del trabajo o las nuevas tecnologías nos están conduciendo –

como piensan algunos– hacia una dimensión desconocida, con cambios más profundos que podrían –incluso– hacer desaparecer el trabajo que hoy conocemos?

Todavía a principios del siglo XXI, la preocupación por este tema parecía moderada, aun cuando ya había claros indicios que nos anunciaban cambios trascendentales en el mundo del trabajo, producidos –esta vez– por las tecnologías de la información y comunicación (TIC), a través de herramientas como el Internet, los teléfonos móviles, la mensajería instantánea y las redes sociales.

Se comenzó a hablar, así, de una “Tercera Revolución industrial”, aunque muy poco de industrial ha tenido, pues si algo ha caracterizado a este tiempo, ha sido, precisamente, la caída que ha experimentado –al menos, en Occidente– el sector industrial frente al de los servicios.

En todo caso, el término se le atribuye a Jeremy Rifkin, el mismo que escribió el ensayo sobre economía y trabajo titulado: *el fin del trabajo*, en 1995.

Sin embargo, lo cierto es que, esta vez, las tecnologías se han vuelto más potentes y las transformaciones amenazan con ser más profundas, veloces y estructurales, a las ocurridas en las dos primeras revoluciones industriales.

En efecto, basta con hacer una simple comparación entre algunas tecnologías pasadas, como la telefonía fija, por ejemplo, con tecnologías modernas como el Internet.

Cada uno de esos avances produjo, en su momento, cambios estructurales en las comunicaciones y en la forma de prestar el trabajo. Sin embargo, mientras que la telefonía fija se tardó 34 años en llegar al 25% de los pobladores de los Estados Unidos de América, a Internet le bastaron solo 7 años para alcanzar la misma meta; y Facebook lo logró en tan solo 4 (Oppenheimer, 2018).

Este es un dato particularmente importante para el derecho laboral moderno, porque las reformas legislativas en materia del trabajo suelen llegar con una exasperante lentitud. Y ahora no disponemos de tanto tiempo.

III

Turbulencia e inestabilidad en los mercados laborales

En la actualidad, las nuevas tecnologías han sometido a los mercados laborales a una dinámica de destrucción y creación de nuevos puestos de trabajo, que ha generado un cierto grado de inestabilidad y preocupación entre la gente.

No obstante, el problema no es nuevo. Desde los tiempos de la Revolución Industrial los Hombres se han preocupado de quedar desplazados por las tecnologías, aunque eso nunca haya llegado a suceder realmente.

Los artesanos *luditas*, por ejemplo, destrozaron las máquinas de hilar y los telares industriales en el siglo XIX, precisamente, porque temían perder sus trabajos, aunque otras interpretaciones apuntan a que la verdadera intención detrás del *ludismo* era el justo reclamo de mejores condiciones de empleo (Grodira, 2017).

También el insuperable Charlie Chaplin vio su trabajo amenazado en el siglo XX, cuando el sonido sincronizado llegó al cine. De allí que su famosa película “tiempos modernos” de 1936, la última del cine mudo de la historia, además de resultar una protesta en contra de las condiciones laborales de la Segunda Revolución Industrial, fue también una clara oposición a las nuevas tecnologías (Muñoz, 2018).

No obstante, aunque las innovaciones tecnológicas, ciertamente, han acabado con muchos puestos de trabajo a lo largo de la historia, han abierto también nuevas e innumerables oportunidades de empleo y crecimiento para las personas.

En efecto, como se demuestra en un riguroso estudio del profesor de Economía de la Universidad de Utrecht, Maarten Goos (2013), el crecimiento de la industria manufacturera en las primeras dos revoluciones industriales, permitió a “muchos trabajadores agrícolas no calificados la oportunidad de incorporarse como obreros semicalificados” (p. 51).

Eso posibilitó la elevación de los niveles del empleo, el crecimiento económico, la mejora sistemática de las competencias de los trabajadores, su educación masiva y el aumento de los salarios.

Fue así como las dos primeras revoluciones industriales –a la larga– trajeron prosperidad para la gente. También impulsaron el empleo y el crecimiento de muchos países, porque al disminuir los costos de producción se elevó la demanda de los productos y servicios y, con ello, la industria y el trabajo.

Pero ¿qué está pasando en esta Era disruptiva? ¿Cuál será el comportamiento de los mercados laborales del futuro?

El propio título de la Declaración de la OIT sobre “el futuro del trabajo”, pareciera sugerir cierta incertidumbre respecto a la respuesta de esa pregunta, porque al hablarse del “futuro de algo” es porque no se está completamente seguro sobre si esa cosa estará allí con el devenir del tiempo.

Por eso, el Maestro panameño Rolando Murgas Torrazza (2019) prefiere invertir las palabras y en vez de hablar del “futuro del trabajo” opta por denominar el fenómeno como el “trabajo del futuro”, para darle así mayor certeza al asunto y dejar claro que si bien estamos frente a cambios drásticos en el mundo laboral, el trabajo jamás dejará de existir.

Sin embargo, hay estudios que no dejan de ser inquietantes en ese sentido, en los que se anuncia la destrucción masiva de millones de puestos de trabajo, como consecuencia de las innovaciones tecnológicas.

Una investigación de consulta obligada, en esa dirección, es la que hicieron los profesores Carl Frey y Michel Osborne de la Universidad de Oxford, que en el año 2013 le dijeron al mundo que el 47% de las 702 ocupaciones que existen en los EEUU estarían en riesgo de desaparecer en los próximos años (Frey y Osborne, 2013).

Sin embargo, los propios autores del estudio después reconocieron que su investigación no suponía “ni siquiera una estimación del número de puestos de trabajo que terminarán siendo automatizados”, y que el análisis había sido sacado de contexto en varias ocasiones (Xataca.com, 2019).

De hecho, ambos profesores no descartan que las tecnologías del futuro puedan crear suficientes puestos de trabajos para compensar los que se pierdan, aunque siguen insistiendo en que muchos trabajos y oficios sí desaparecerán, así como pronostican una disminución de los salarios y mayores desigualdades en el futuro.

En esa misma dirección, en 2017, el presidente del Banco Mundial, Jim Yong Kim, advirtió que en las economías emergentes se perderán dos tercios de los empleos actuales. Y ha enfatizado que los empleos que desaparezcan no regresarán nunca más (Aristegui Noticias, 2017).

No obstante, ese mismo Organismo ha reconocido, también, que la idea sobre un reemplazo absoluto de los trabajadores por las nuevas tecnologías es exagerada y que los datos sobre el empleo industrial en el mundo no reflejan tal cosa (Banco Mundial, 2019).

Entonces, no pareciera haber motivos fundados para pensar que los robots nos dejarán sin trabajo, pero en lo que sí parece haber cierto consenso entre los economistas y entendidos, es que muchos de los trabajos y las profesiones actuales desaparecerán irremediabilmente en el futuro.

Al principio, se pensó que los oficios más vulnerables serían los de baja calificación. Pero la inteligencia artificial ya ha demostrado que podría destruir también trabajos de alta calificación, a través de robots que serían capaces, por ejemplo, de diagnosticar enfermedades, analizar contratos, redactar noticias o pilotear aviones.

En consecuencia, aún si lográsemos mantener la balanza a favor del empleo en los próximos años, deberemos igualmente enfrentar problemas tan serios como la capacitación masiva de las personas.

Por eso, la Declaración de la OIT ha puesto un especial énfasis en “promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral”. Y reconoce, en ese sentido, que existe un “déficit de competencias existentes” y que hay que “prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo” (OIT, 2019).

En efecto, se dice que para el año 2015, en Europa, por ejemplo, había un déficit de 900.000 puestos de trabajo vacantes –solo– en el sector de las *tics*, a pesar de que la tasa de desempleo se sigue incrementando en ese Continente (El Mundo, 2015).

Debe admitirse, entonces, que los sistemas educativos actuales no están alineados con el futuro del trabajo y que nos enfrentamos a un gran desafío en ese sentido. En efecto, hace algunos años, Lasso Bock, entonces Vicepresidente de Recursos Humanos de Google, reconoció –como lo han hecho también figuras tan importantes como Steve Jobs, Bill Gates o Mark Zuckerberg– que el expediente académico es inútil como criterio de contratación para trabajar en empresas como Google, Apple, Microsoft o Facebook (Quintana, 2016).

En definitiva, estamos frente a nuevos y grandes desafíos, y aunque es difícil saber lo que nos deparará el futuro, acierta la OIT cuando dice que “es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos” (OIT, 2019).

IV

Metamorfosis empresarial

Ninguna novedad existe ya en afirmar que las nuevas tecnologías están transformando radicalmente las estructuras de las organizaciones empresariales.

En el modelo *fordista*, adoptado a partir de la Segunda Revolución Industrial, la empresa se concibió “como una colectividad, que reúne alrededor de una misma actividad económica y bajo la dirección de un mismo empresario a trabajadores de diferentes oficios” (Supiot y otros, 1999).

No obstante, el modelo comenzó a agotarse después de la crisis del petróleo de 1973 y de la aparición de la informática en el mundo del trabajo. Y en los últimos años ese agotamiento se ha pronunciando considerablemente, como consecuencia de las nuevas tecnologías.

En efecto, el modelo empresarial de hoy se inclina más por organizaciones pequeñas, flexibles y con menos trabajadores, que ahora se organizan horizontalmente a través de redes de acciones coordinadas.

A título de ejemplo, mientras que la empresa de alquiler de películas Blockbuster (hoy desaparecida), empleaba a 60.000 trabajadores en el año 2013, Netflix necesita solo 3.500 empleados para atender a más de 87 millones de suscriptores en todo el planeta (Oppenheimer, 2018).

Además, las empresas están migrando del mundo físico al digital y automatizando la mayoría de sus procesos productivos con tecnología de punta.

Estas organizaciones distan mucho de las tradicionales empresas *fordistas*, constituidas por las típicas industrias de altas chimeneas que albergaban a una gran masa de trabajadores asalariados y desarrollaban un proceso productivo estandarizado, casi siempre manual y repetitivo.

Además, a las empresas de hoy les toca moverse en un hábitat muy diferente y más complejo que el de las empresas *fordistas*, en economías que se han *tercerizado* y *tercerizado*, y en el que las fronteras entre las organizaciones empresariales se han ido borrando paulatinamente producto de la Globalización de la economía.

En definitiva, la típica empresa *fordista* comienza a convertirse, al menos en Occidente, en una especie en peligro de extinción.

IV

Justo cuando nos preocupábamos del futuro del trabajo, nos alcanzó un coronavirus

El coronavirus Sars-CoV-2 ha colocado al mundo en una situación muy complicada y sin precedentes en el pasado reciente. Los mercados laborales de todo el mundo han sido impactados de una manera brutal por las cuarentenas obligatorias y se han desplomado aparatosamente.

En efecto, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, el 81% de la fuerza laboral mundial vive en países en los que se han ordenado cierre por cuarentenas, es decir, 4 de cada 5 trabajadores en el mundo fueron sometidos a confinamientos indefinidos (Orgaz, 2020).

Eso generó, desde luego, una paralización global de los sistemas productivos de todo el mundo y ha creado una situación que amenaza con convertirse en una de las crisis económicas y laborales más fuertes de nuestra historia.

En ese sentido, en un informe publicado por la OIT el 7 de abril se señaló que para el segundo trimestre del año 2020, el número de horas laborales perdidas equivalían a 195 millones de trabajos a tiempo completo: un número similar a la cifra de personas que, antes del coronavirus, ya estaban desempleadas en todo el mundo (Orgaz, 2020).

Sin embargo, eso no quiere decir que esta situación se vaya a mantener en el futuro, porque muchos contratos de trabajo se volverán a reactivar después de las cuarentenas, pero si refleja cuán grande ha sido el impacto del coronavirus sobre la fuerza laboral mundial.

Se piensa, así, que estamos frente a la mayor crisis laboral desde la Segunda Guerra Mundial, cuyo impacto podría destruir más de 25 millones de puestos de trabajo este año.

Esta situación, indudablemente, pondrá mucha más presión sobre la inestabilidad en la que ya andaban los mercados laborales, como consecuencia de las innovaciones tecnológicas.

Sin embargo, el coronavirus también ha precipitado muchos de los cambios que ya se estaban esperando por los efectos del futuro del trabajo.

Así, entre las transformaciones positivas por el coronavirus, ha estado, indudablemente, la expansión del teletrabajo, que de una figura atípica de prestación de servicios, se convirtió, abruptamente, en la modalidad normal mediante la cual millones de trabajadores pudieron seguir llevándoles el sustento a sus familias.

Por eso, parece predecible que, en el corto plazo, el teletrabajo siga expandiéndose y, por ende, se sigan promulgando más leyes sobre el trabajo a distancia, como ya lo habían realizado, recientemente, Costa Rica, Panamá o Chile.

El coronavirus nos podrá frente a nuevos desafíos, además de los que ya esperábamos por las innovaciones tecnológicas, pero también abrirá nuevas oportunidades y seguirá produciendo más cambios radicales en el mundo del trabajo, que no debemos desaprovechar...

Bibliografía

- ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (2011). La construcción jurídica del contrato de trabajo. Granada, España: Comares.
- ARISTEGUI NOTICIAS. Banco Mundial advierte que automatización eliminará millones de empleos. (2017). Recuperado de:
<https://aristeguinoticias.com/2004/mexico/banco-mundial-advierte-que-automatizacion-eliminara-millones-de-empleos/>
- BANCO MUNDIAL (2019). La naturaleza cambiante del trabajo. Informe sobre el desarrollo mundial. Washington, EEUU: Banco Mundial.
Recuperado de:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/636921541603308555/pdf/WDR2019-Overview-Spanish.pdf>
- CALDERA, Rafael. (1960). Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina: El ateneo.
- DÍAZ, Paloma (2015). Faltan 900.000 profesionales TIC. El Mundo.
Recuperado de:
<https://www.elmundo.es/economia/2015/05/31/5568a4a1268e3e9e518b4592.html>
- FREY, Carl y OSBORNE, Michel (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Oxford, Reino Unido: University of Oxford. Recuperado de:
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- GOOS, Maarten (2013). Cómo está cambiando el mundo del trabajo: análisis de los datos. Ginebra, Suiza: Oficina de Actividades para los Empleadores, Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Recuperado de:
https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2013/symp/how_worldofwork_changing_sp.pdf
- GRODIRA, Fermín (2017). La verdadera historia de los luditas: no era tecnofobia, era lucha de clases. Xataka. Recuperado de:
<https://www.xataka.com/historia-tecnologica/la-verdadera-historia-de-los-luditas-no-era-tecnofobia-era-lucha-de-clases>
- MERINO, Marcos (2019). El estudio que alarmó al mundo diciendo que en 2033 el 47% del empleo estaría en manos de robots ya no lo defienden ni sus autores. The Economist. Recuperado de:
<https://www.xataka.com/inteligencia-artificial/estudio-que-alarma-al-mundo-diciendo-que-2033-47-empleo-estaria-manos-robots-no-defienden-sus-autores>
- MUÑOZ, Diego (2018). Tiempos modernos. Algarabía. Recuperado de:
<https://algarabia.com/enfilme/tiempos-modernos/>

- MURGAS, Rolando (2019). El Futuro del Trabajo. En Universidad Especializada de las Américas. Foro sobre el Futuro del Trabajo en Panamá, celebrado en la Ciudad de Panamá.
- OPPENHEIMER, Andrés (2018). Sálvense quien pueda. Ciudad de México, México: Debate.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”. Ginebra, Suiza. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- ORGAZ, Cristina (2020). coronavirus: "Se perderán 195 millones de empleos en solo 3 meses" por la pandemia, el alarmante informe de la OIT (y cómo afectará a América Latina). BBC News Mundo. Recuperado de:
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52220090>
- PALOMEQUE, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (1998). Derecho del Trabajo. Sexta Edición Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- QUINTANA, Eduardo (2016). Google: «El expediente académico es inútil como criterio de contratación». Mcpro. Recuperado de:
<https://www.muycomputerpro.com/2016/09/02/google-el-expediente-academico-es-inutil-como-criterio-de-contratacion>
- René Quevedo: El empleo asalariado es una especie en extinción (2019). Panamá América. Recuperado de:
<https://www.panamaamerica.com.pa/economia/rene-quevedo-el-empleo-asalariado-es-una-especie-en-extincion-1152443>
- SUPIOT, Alain y otros (1999). Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo del futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Valencia, España: Tirant lo Blanch.