

Coloquio de la OIT de los empleadores sobre el futuro del trabajo

Ginebra, 5 y 6 de diciembre de 2013



Oficina
Internacional
del Trabajo

NOTA INFORMATIVA Y CONCEPTUAL

El futuro del trabajo: qué indican los datos y qué significa

El trabajo cómo lo conocíamos

El trabajo siempre ha sido tradicionalmente la actividad a través de la cual el hombre ha obtenido sus medios de subsistencia, por lo que es fundamental para la experiencia humana. Ha configurado la sociedad y nos define como personas. Como dijo el Banco Mundial en su Informe sobre el desarrollo mundial de 2013: " el empleo es lo que ganamos, lo que hacemos e incluso lo que somos"¹.

El empleo, como contexto del trabajo, evolucionó de la antigua relación amo-sirviente y a través del sistema gremial de organización de oficios y profesiones en las ciudades. Cuando este tipo de relación era permanente, la movilidad social era escasa y el trabajo lo definía la familia y el origen social.

El modelo de empleo creado por la revolución industrial liberó a las personas de los roles que hasta entonces les imponía su origen, abriendo la puerta a la movilidad social, funcional y geográfica. El trabajo dentro de la relación laboral, tal y como lo conocemos hoy, con derechos y obligaciones establecidos por ley, se convirtió en norma en muchas partes del mundo tras la Segunda Guerra Mundial.

Con la evolución del trabajo, evolucionó el trabajador. La educación y las competencias se convirtieron en factores importantes a la hora de determinar las opciones de empleo disponibles para las personas. Un trabajador de hoy con un nivel medio de competencias tiene muchas más calificaciones que un trabajador de su mismo nivel de hace veinte años. Hubo un tiempo en que las competencias que uno tenía al entrar en el mercado de trabajo seguían siendo útiles hasta la jubilación. Hoy, las innovaciones se producen con tanta rapidez que los trabajadores tienen actualizar constantemente su formación mientras las empresas se adaptan para seguir siendo competitivas.

¹ Banco Mundial, 2012: *Informe sobre el desarrollo mundial, 2013: Empleo*

Impacto de la tecnología en el empleo

Los avances en los transportes y las comunicaciones han conectado el mundo y cambiado el modo de trabajar. La automatización ha suprimido la parte más ingrata y los peligros que comportaba el trabajo, aumentando la productividad del esfuerzo humano. Ha cambiado el marco de la competencia tanto para los productos como para los servicios, abriendo un mercado mundial y está nivelando las diferencias entre países con la mejora del nivel de vida en las economías más pobres.

Al tiempo que ha ampliado la capacidad del hombre e impulsado la productividad, la tecnología también ha sustituido al hombre en muchas tareas. La energía hidráulica y la energía eléctrica han sustituido el esfuerzo físico del hombre y multiplicado de manera exponencial su capacidad para transformar y mover cosas, por lo que muchos trabajadores manuales han tenido que encontrar otro modo de ganarse la vida. No obstante, en términos generales más personas tienen mejores empleos y el efecto neto de la tecnología ha sido un considerable aumento de los niveles de vida. De hecho, la introducción de tecnologías transformadoras como el motor de vapor, la electricidad, el teléfono o Internet ha provocado un aumento del número de personas con un puesto de trabajo.

Lo que sí que es nuevo es que se crean tecnologías que no sólo sustituyen el esfuerzo o el logro físico. Las computadoras ya utilizan lectores de reconocimiento de huellas digitales y establecen complejas comunicaciones, dos capacidades que, unidas, las sitúan en un territorio que considerábamos exclusivamente humano². Otra característica importante de la tecnología es el ritmo vertiginoso al que evoluciona y es asimilada en todo el mundo. Tim Cook, Consejero Delegado de Apple, dijo "sólo dos años después de lanzar el primer iPad, ya habíamos vendido 67 millones de unidades. Tardamos 24 años en vender el mismo número de Macs, cinco años en vender tantos iPods, y más de tres años en el caso de los iPhones."³ Esta observación resume la pauta general que sigue la adopción de la tecnología a lo largo de los siglos. Transcurrieron 30 años para que, desde la fecha en que la electricidad estuvo disponible para el consumidor, alcanzase una tasa de penetración del 10 por ciento en el mercado de los Estados Unidos, el teléfono tardó 25 años, la televisión 12 años, la computadora personal 9 años, y los dispositivos de tableta menos de 3 años⁴.

Es cierto que son ejemplos de países desarrollados, pero factores determinantes clave de la asimilación de la tecnología como la formación de capital humano y la apertura al comercio y a la inversión también están aumentando rápidamente en los países en desarrollo. Es pues una cuestión de tiempo, pero no demasiado, antes de que el impacto de la tecnología moderna también llegue a esos países.

La tecnología es uno de los principales impulsores de la polarización del empleo y los salarios en la fuerza de trabajo de las economías desarrolladas⁵, a la que incluso se atribuye en ocasiones "la desaparición de la clase media" debido a que ha conllevado la disminución de la proporción de

² Erik Brynjolfsson y Andrew McAfee, *Race Against the Machine*, (2011)

³ Brian X. Chen en New York Times, 24 de abril de 2012 <http://bits.blogs.nytimes.com/2012/04/24/ipad-growth-apple/>

⁴ Michael DeGusta, "Are Smart Phones Spreading Faster Than Any Technology in Human History?" MIT Technology Review, 9 de mayo de 2012

⁵ David Autor, David Dorn, Gordon Hanson, "Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labor Markets", marzo de 2013

empleos que requieren calificaciones de tipo medio y el aumento de los que requieren calificaciones altas y de los que requieren calificaciones bajas.⁶ Los trabajos de procesamiento y transformación del nivel medio son los que tienden a ser automatizados o sustituidos por tecnología digital, y son muchas las personas que en la actualidad desempeñan estos trabajos.

La desaparición de la relación de trabajo tradicional

Las características de la relación de trabajo también están cambiando, así como el modo de distribuir las tareas relacionadas con el mismo. La relación permanente que existía entre el trabajador y la empresa, así como prácticas relacionadas como los complementos salariales vinculados a la antigüedad, son cada vez menos habituales.

Las empresas reducen el número de empleados debido sobre todo a la actual incertidumbre económica, pero también con objeto de disponer de suficiente flexibilidad para hacer frente a futuros impactos. Existen también factores estructurales que afectan a la relación de trabajo tradicional. La complejidad cada vez mayor de los sistemas de producción y la inestabilidad de los mercados en un contexto de desarrollo de las tecnologías y de mayor interconectividad en un mundo globalizado hacen de la flexibilidad numérica y funcional un factor decisivo para el éxito empresarial. Las empresas de contratación de personal de muchos países están registrando un notable aumento de su actividad. Al mismo tiempo, la proliferación del trabajo en régimen de subcontratación, el trabajo temporal y el ocasional han provocado violentos enfrentamientos en algunos países.

Gran parte de la legislación relativa al mercado de trabajo y a la protección de los trabajadores, que se basa en la relación de trabajo tradicional, no se ajusta al nuevo escenario del mundo laboral. Como dijo un comentarista, "es posible que estemos adentrándonos en un período en que, para mantener la cohesión social y conservar los valores esenciales de la equidad y la movilidad intergeneracional, sea necesario realizar grandes ajustes en los modelos de empleo, la semana laboral, los contratos de trabajo, los salarios mínimos y la prestación de servicios públicos esenciales⁷".

Hay valores humanos y sociales esenciales que deben preservarse, aunque la sociedad cambie. Algunos expertos destacados han llegado a la conclusión de que "existe una necesidad apremiante de políticas, estrategias normativas y acuerdos institucionales nuevos que, en un contexto muy distinto, produzcan los resultados sociales y económicos positivos que antes se asociaban a la era de los contratos de trabajo tipo y los mercados de trabajo reglamentados⁸".

Mientras las personas dependan del trabajo para subsistir, no es viable un sistema en el que el trabajo no esté garantizado y no sea previsible para la mayoría de la población.

⁶ Lawrence Katz, Robert Margo "Technical Change and the Relative Demand for Skilled Labor: The United States in Historical Perspective", enero de 2013

⁷ Michael Spence, *Technology and the Employment Challenge*, Project Syndicate, 15 de enero de 2013

⁸ Katherine V.W. Stone and Harry Arthurs (dir.), "Rethinking Workplace Regulation", 2013 Russell Sage Foundation.

El desafío

- Es preciso que entendamos mejor qué impulsa el cambio y hacia donde nos lleva, que analicemos qué opciones tenemos que satisfagan las necesidades de las personas y preserven la cohesión social.
- Debemos tomar medidas ya para garantizar que el escenario que se nos presenta responda a las necesidades sociales, incluidos los aspectos materiales de la subsistencia y la posibilidad para las personas de mejorar su estatus social y económico de acuerdo con sus competencias, preservando al mismo tiempo un sistema que respete las libertades individuales.

El coloquio

Fechas	5 y 6 de diciembre de 2013
Lugar de celebración del coloquio	Sede de la OIT en Ginebra, Suiza
Participantes	Representantes de los empleadores y de las empresas de todo el mundo
Temas principales	<ol style="list-style-type: none">1. Cómo está cambiando el mundo del trabajo: análisis de los datos2. Impacto de la tecnología en el empleo3. La necesidad de contar con legislaciones que se ajusten mejor al nuevo mundo del trabajo
Resultados	Determinación de estrategias clave Propuestas de estudios Recomendaciones para la adopción de medidas por las asociaciones empresariales. Propuestas de cambio de políticas