

Innovación social y transición justa para una revolución tecnológica disruptiva

JOAQUIN NIETO

Director de la Oficina de la OIT para España

En 2019 la OIT celebra su Centenario. Nace en 1919 con el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Este no es un dato anecdótico sino que es un factor clave para entender el contexto de su creación –al final de una guerra global, especialmente cruenta y absurda– y el fundamento que le dio origen: no habrá paz universal duradera sin justicia social. Y no hay justicia social sin un trabajo verdaderamente humano, lo que ahora llamamos trabajo decente. Hoy, considerando las incertidumbres que aparecen en el panorama internacional y las enormes transformaciones en el mundo del trabajo, esa expresión –no hay paz sin justicia social– sigue más vigente que nunca.

El Centenario nos encuentra en un momento clave. El futuro del trabajo ya llegó, y tenemos enormes oportunidades y múltiples desafíos que abordar: la revolución digital, la transición energética, los desequilibrios demográficos y la irrupción migratoria en un mundo desigual están reconfigurando el escenario laboral y las relaciones de trabajo en todo el orbe y generando una justificada incertidumbre. ¿Hasta dónde llegará la sustitución de empleos tradicionales por los robots y por la inteligencia artificial? ¿Cómo serán los nuevos empleos? ¿El trabajo de plataformas tiene que ser necesariamente un trabajo precario sin derechos ni protección social? ¿Vamos a poder controlar nuestro tiempo y nuestra intimidad o vamos a estar a disposición total de la empresa? ¿Viviremos épocas mejores o estaremos asistiendo a un gran retroceso?

La gran transición

Estamos asistiendo a un cambio de época. Con la digitalización y la robotización se están produciendo enormes transformaciones en el ámbito de la producción y la organización del trabajo en todo el mundo, extendiendo las cadenas mundiales de suministro, que ocupan ya a más de 600 millones de personas, y facilitando la aparición disruptiva del trabajo a demanda sin derechos laborales a través de plataformas digitales.

Las tendencias demográficas, continentalmente desiguales, en un mundo económica y socialmente desigual, y en un contexto global más conflictivo e inseguro, junto a los desplazamientos humanos provocados por el cambio climático, están generando un intenso crecimiento migratorio de proporciones desconocidas.

Además, la crisis medioambiental y climática, derivada de un modelo económico insostenible, obliga al abandono de los combustibles fósiles y a cambios acelerados del sistema de producción y consumo energético que afectan por entero a sectores tan básicos de

la economía como la energía, el transporte, la edificación y la alimentación, en los que trabajan más de la mitad de la población laboral mundial.

Finalmente, la irrupción de un extenso movimiento de mujeres exigiendo desde una perspectiva feminista la igualdad de oportunidades y de trato –no otra cosa significa feminismo– en todos los ámbitos del trabajo, desde los trabajos de cuidados no remunerados, hasta los más cualificados, es un fenómeno global que ha llegado para quedarse, replanteando con un enfoque de género el lugar de los trabajos remunerados y no remunerados en nuestras vidas y su distribución.

Todo ello apunta a una gran transición, cuyos procesos transicionales, habrá que gestionar adecuadamente con criterios de justicia social para evitar la quiebra del contrato social que hace posible la convivencia.

Desigualdades

Cuando hablamos del impacto de estas transformaciones en el futuro del trabajo es preciso considerar la cantidad de empleos que se crearán y su distribución sectorial y territorial; pero también las condiciones laborales de los mismos. Ambos aspectos evolucionan en un mismo contexto que los condiciona: la desigualdad.

Las desigualdades tradicionales, tanto entre regiones y países, como en cada país, así como las desigualdades por motivos de género, situación socioeconómica, edad, o nivel de formación, podrían exacerbarse a causa de la digitalización de la economía si no se actúa ahora para cerrar las brechas digitales y evitar que la revolución tecnológica en curso deteriore las condiciones de trabajo.

Las cadenas globales de suministro reflejan fielmente la distribución desigual del trabajo en las distintas regiones del mundo. A su vez, el crecimiento de la población, la esperanza de vida y la evolución de las pirámides demográficas se expresan también de manera desigual: en el norte, invierno demográfico; en el sur decenas de millones de jóvenes que acceden cada año al mercado de trabajo buscando un empleo.

La digitalización de la economía podría profundizar estas desigualdades, acrecentando la brecha entre aquellos países que no tengan la capacidad de invertir en tecnología y los que se encuentren en la vanguardia digital; entre las pymes con mayores dificultades para digitalizarse y las grandes empresas con las que compiten; entre las mujeres que están subrepresentadas en las carreras y profesiones tecnológicas y los hombres que predominan en esta actividad, entre las áreas rurales y urbanas...

Más empleos en nuevas y no tan nuevas actividades

En relación con la cantidad, no se sabe con certeza cuántos serán los empleos afectados por estos cambios, cuántos se perderán y cuántos se ganarán, ya que los estudios al respecto son muy dispares, lo que multiplica la incertidumbre. También en las revoluciones industriales anteriores existía mucha incertidumbre. El resultado siempre fue la creación de más empleo: hoy hay 3.300 millones de trabajadores en el mundo. Aunque esta vez hay nuevos factores, como la digitalización y la globalización, que podrían alterar esa tendencia, es probable que el resultado final también sea positivo. En cualquier caso, muchos sectores, empresas y profesiones van a desaparecer y otras nuevas surgirán.

Es posible que, como en las anteriores revoluciones industriales la creación de nuevos sectores económicos y de nuevas necesidades sociales que crearán nuevos empleos que sustituirán a los que se pierden, incrementando la empleabilidad global. Veamos algunas hipótesis al respecto.

La digitalización de la economía y de la sociedad requieren hoy y requerirán mucho más en el futuro nuevos conocimientos y nuevas profesiones que demandarán cientos de miles o millones de nuevos empleos en todas las ramas de la digitalización y de las nuevas tecnologías, así como en la transformación digital de las tecnologías tradicionales.

Las nuevas profesiones y la adaptación permanente de las existentes obligarán a cambios en los sistemas educativos y a su extensión para la formación permanente de las personas a lo largo de toda su vida laboral, entendida cada vez más como un derecho, lo que multiplicará el número de profesionales dedicados a la formación y la educación, tanto pública como privada en el seno de las empresas.

La sustitución de las energías de origen fósil por otras de origen renovable generará una fuente de empleo. Según los primeros estudios realizados por la OIT, en el proceso de transición energética para cumplir con los objetivos de descarbonización adoptados en el Acuerdo de París se crearán 24 millones de nuevos empleos, de aquí a 2030, cuatro veces más empleos que los que se perderán.

El envejecimiento de la población, en el mencionado contexto de irrupción global del feminismo cuestionando la desigualdad de género en los trabajos, requerirá no sólo el incremento de la importancia y de la dedicación a los cuidados a las personas, sino también cómo se realizan. Por un lado habrá reparto y disminución de los cuidados no remunerados y, por otro, un incremento inédito de los servicios de cuidados remunerados, públicos y privados, generando un enorme caudal de nuevos empleos.

Aunque no sabemos con certeza el balance final en cuanto al número de empleos que desaparecerán y que se crearán, lo que sí sabemos es que casi todos los sectores económicos se verán, de una u otra manera, transformados y que los impactos en la distribución de los empleos que se crearán y de los que se perderán, serán temporalmente, territorialmente y sectorialmente desiguales, lo que aconseja gestionar adecuadamente los procesos de transición para que sea una transición justa, maximizando las oportunidades de empleo y minimizando los efectos adversos, garantizando que nadie se quede en la cuneta.

La economía digital están transformando la organización del trabajo e impactando en las relaciones laborales

El concepto de revolución digital no es azaroso, más bien traduce la idea de las enormes disrupciones que el uso de las nuevas tecnologías genera en el modo de producir, consumir y relacionarnos. Los cambios en el modo de producción tienen efectos en la cantidad de empleos pero también en la calidad de los mismos.

La organización del trabajo también ha cambiado y los procesos de producción son cada vez más fragmentados e interrelacionados a través de una logística mundializada y unos procesos de interconexión y comunicación renovados y extendidos globalmente por la digitalización en un contexto global. La interdependencia de las economías y la rápida inclusión de millones de personas en un único sistema global de producción e intercambio es hoy una

realidad: más de 600 millones de trabajadores en el mundo trabajan en las cadenas mundiales de suministro. Este proceso de integración de la producción y de la generación de servicios a escala global, posibilitado gracias al rol de las nuevas tecnologías para eliminar algunos obstáculos de tiempo y distancia, se ve contrastado por la fragmentación y la dispersión espacial de la organización del trabajo, que afecta especialmente a la organización del trabajo y por lo tanto a las condiciones de trabajo.

La revolución digital, en particular la aparición de la economía gig, o economía de plataformas, ha potenciado también la aparición de formas deliberadamente disruptivas de organizar las relaciones de trabajo, que buscan eludir las responsabilidades laborales y fiscales asociadas en un marco de relaciones laborales que se caracterizaría por lo que podríamos llamar ‘fuga del derecho del trabajo’. La emergencia de nuevas formas de empleo como el trabajo on demand o vía apps, el trabajo de plataformas, y fenómenos tales como la llamada ‘uberización’ y el ‘crowdworking’, que fueron surgiendo a principios de la década de los 2000 junto con el crecimiento de Internet, suponen importantes desafíos en materia de relaciones laborales. El nivel de desprotección laboral de los trabajadores de plataformas recuerda la imagen de los jornaleros rurales del siglo pasado, convertidos ahora en ‘jornaleros digitales’ que esperan frente a una pantalla de ordenador, como antes en la plaza del pueblo, a ser escogidos –con suerte– para un trabajo de muchas horas y poco sueldo.

La fragmentación del trabajo en una serie de mini-tareas y su dispersión en múltiples jurisdicciones internacionales aumentan la situación de precariedad en unos trabajos que suelen ser de por sí precarios, mal remunerados, sin derechos, ni garantías.

Las nuevas tecnologías no impactan sólo en la extensión de las formas atípicas en la economía de plataformas, sino que lo hacen en casi todos los sectores del trabajo. Aun en sectores de producción más tradicionales, se incorporan mecanismos de gestión del trabajo que tienen un impacto directo en las condiciones de trabajo. Desde la robotización y automatización de tareas, pasando por el uso de algoritmos para organizar el trabajo hasta incluso el uso de estos algoritmos para filtrar las búsquedas de empleo (reforzando sesgos de género por ejemplo), el uso de la tecnología ha impregnado el mundo del trabajo en todas sus dimensiones. El uso de las tecnologías de la información, a su vez representa desafíos en términos de extensión del horario laboral de los trabajadores de una amplia gama de sectores. La hiper-conectividad que permiten la telefonía móvil, el correo electrónico y las redes sociales, difumina la barrera entre tiempo de trabajo y tiempo personal, generando una serie de nuevas problemáticas que deberán ser abordadas.

Transición justa

En término de derechos y condiciones de trabajo, todo indica que dadas las tendencias actuales derivadas de la economía digital, si no se actúa para corregirlas, es probable que se agrave la precariedad laboral y se incrementen las desigualdades, de forma que, en algunos aspectos, la ‘economía de plataformas’ podría llegar a recrear las condiciones de trabajo del siglo XIX, generando un enorme retroceso. Pero la economía digital puede servir también para reducir los trabajos penosos y peligrosos e incrementar la productividad liberando tiempo de trabajo para conciliar la vida personal y laboral.

Los nuevos empleos que se crean no lo hacen ni en el mismo momento, ni en el mismo lugar en que se destruyen. Este asincronismo sitúa con fuerza la necesidad de gobernar los procesos

transicionales para que esta transición sea justa, de forma que todos los trabajadores afectados tengan la certeza de la protección de una garantía que les asegure unos ingresos vitales, protección socio-sanitaria para sus familias y una formación para adaptarse a los nuevos empleos.

El Informe de la Comisión: Trabajar por un futuro más prometedor

En este contexto, con ocasión de su Centenario, la Organización Internacional del Trabajo, promovió un amplio debate sobre el futuro del trabajo en más de cien países y creó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Se trata de una comisión independiente con asistencia técnica de la OIT, integrada por 27 personalidades destacadas de todo el mundo, representativas de diversos ámbitos (gubernamentales, sindicales, empresariales, académicas y sociales) y copresidida por el primer ministro de Suecia, Stefan Löfven, y el Presidente de Sudáfrica, Cyril Ramaphosa. Esta Comisión lanzó el pasado 22 de enero un informe histórico titulado “Trabajar para un Futuro más prometedor” que contiene una serie de propuestas que constituyen un programa innovador y ambicioso para hacer frente a los desafíos de nuestro tiempo, partiendo de datos que parecen insoslayables: dos tercios de los puestos de trabajo de todo el mundo se verán afectados –y en muchos casos sustituidos– por la digitalización y la automatización, así como por la transición energética. Esto representa a la vez un enorme desafío y una oportunidad.

El informe invita a nuestras sociedades a revitalizar el contrato social que hace posible la cohesión social y la convivencia con un programa de acción que, siguiendo la inspiración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, está centrado en las personas y articulado en tres ejes: invertir en las capacidades de las personas; invertir en las instituciones del trabajo y aumentar las inversiones en trabajo decente y sostenible. Las diez propuestas que contiene el informe configuran una agenda global que tiene en cuenta no sólo la necesidad de adaptarse a los cambios, sino de redirigirlos a reducir las desigualdades y mejorar las condiciones de vida de todos y todas. El establecimiento de una Garantía Laboral Universal y de la protección social universal, el derecho a la formación permanente, la ampliación de la soberanía del tiempo y un programa transformador para lograr la igualdad de género son propuestas claves en esta agenda.

Cuadro 1: Las diez propuestas del Informe “Trabajar para un futuro más prometedor”

Un programa centrado en las personas: las diez propuestas de la Comisión

Incrementar la inversión en las capacidades de las personas

1. Reconocer un **derecho universal al aprendizaje permanente** y establecer un sistema efectivo de aprendizaje a lo largo de la vida de forma que las personas puedan adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente a lo largo de toda su vida.
 2. Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias **que apoyan a las personas a través de las transiciones al futuro del trabajo**, abriendo vías para que los jóvenes puedan integrarse en los mercados de trabajo, ampliando las oportunidades para que los trabajadores de edad avanzada puedan seguir activos económicamente y preparando de manera proactiva a los trabajadores para las transiciones en el mercado laboral.
 3. Aplicar un **programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género** que haga igualmente responsables de los cuidados a hombres y mujeres, garantice la rendición de cuentas para favorecer los progresos, refuerce la representación colectiva de las mujeres, acabe con la discriminación de género y ponga fin a la violencia y el acoso en el trabajo.
 4. Fortalecer los **sistemas de protección social para garantizar la cobertura universal de protección social desde el nacimiento a la vejez** para todos los trabajadores en todas las formas de empleo, incluido el empleo por cuenta propia, sobre la base de una financiación sostenible y los principios de solidaridad y reparto de riesgos.
-

Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo

5. **Establecer una Garantía Laboral Universal** que facilite un piso de protección social para todos los trabajadores, entre ellos, los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, límites al tiempo de trabajo y mayor seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
 6. Una **mayor soberanía sobre el tiempo** mediante una ordenación del tiempo de trabajo que facilite a los trabajadores más opciones sobre sus horarios y su tiempo de trabajo para conciliar la vida profesional con la vida familiar, sujetos a las necesidades de la empresa de una mayor flexibilidad, y que garanticen horas mínimas.
 7. **Promover** activamente la **representación colectiva de los trabajadores y de los empleadores**, así como el **diálogo social**, mediante políticas públicas.
 8. **Aprovechar y gestionar correctamente la tecnología en aras del trabajo decente** y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología.
-

Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible

9. Crear incentivos para la **promoción de inversiones** en áreas clave que fomenten el trabajo decente y sostenible
 10. **Remodelar las estructuras de incentivos empresariales para alentar inversiones a largo plazo** en la economía real y **elaborar indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar**, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.
-

Respuestas para un futuro digital

En mayor o menor medida, todas las propuestas abordan los fenómenos que traen aparejados los cambios demográficos, medioambientales, sociales y tecnológicos. Pero algunas de las propuestas apuntan al corazón de la economía digital, con una mirada alternativa para situar a las personas en el centro.

Lejos de adoptar un enfoque pesimista sobre la tecnología, la Comisión entiende que su buen uso puede contribuir en la gestión de algunos de los principales riesgos del trabajo, en especial para evitar accidentes laborales e incluso para reducir el estrés laboral. La clave está sin embargo allí, en delimitar qué significa el “buen uso” evitando caer en una reificación de la tecnología que deshumanice las relaciones laborales. La respuesta que apunta la Comisión es clara: Tecnología para el trabajo decente. La formulación de la propuesta ubica a la tecnología como una herramienta en pos de contribuir al trabajo decente, la cual debe estar siempre bajo “control humano” para evitar la alienación de los trabajadores.

En concreto, la Comisión exhorta a potenciar el uso de la tecnología en aquellos aspectos en que pueda suponer un avance; para automatizar aquellas tareas que puedan ser rutinarias o repetitivas; utilizando robots y tecnología de punta para reducir accidentes laborales; recurriendo a tecnologías digitales, tales como el block chain y el big data para mejorar los sistemas de gestión de salarios y prestaciones sociales, entre otras posibilidades.

El trabajo no es una mercancía viene diciendo la OIT desde su fundación, concepto reafirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944. Porque el trabajo es realizado por personas que son sujetos de derechos. El informe de la Comisión añade que el trabajador no es un robot. Esta imagen condensa la idea de que los trabajadores no puedan ser objeto de vigilancias y controles indiscriminados, mediante sensores y otros dispositivos de control, que atenten contra la dignidad de la persona. Pero también incluye la necesidad de proteger la intimidad de los trabajadores frente al uso de los *datos* generados con las nuevas tecnologías, e incluso, para limitar la utilización de algoritmos que nutriéndose de esos datos, puedan reproducir determinados sesgos o dar lugar a decisiones arbitrarias por parte de las empresas. La idea de proponer un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que pueda garantizar que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos, adquiere bajo esta perspectiva todo sentido.

Bajo este enfoque, el Informe también aborda la situación de los trabajadores de plataformas proponiendo que se adopten medidas innovadoras para construir un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales que logre establecer una serie de derechos y protecciones mínimas para todos los trabajadores. Este sistema debe contemplar los desafíos que supone la dispersión de los trabajadores en una serie de jurisdicciones internacionales lo que dificulta el control de la cobertura de las legislaciones laborales para combatir las prácticas abusivas por parte de los empleadores. La Comisión lanza como pista para avanzar en la reflexión, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006 (más conocido en el mundo de la marina mercante como como MLC, por sus siglas en inglés) ya que puede considerarse como un código mundial del trabajo para la gente del mar. Un nuevo Convenio, esta vez para los trabajadores de plataformas, podría ofrecer este marco de regulación internacional que permita unas relaciones laborales justas y sujetas al derecho del trabajo.

Más allá de estas propuestas específicas, la preocupación por los trabajadores de la economía digital se vislumbra en todas las propuestas que transversalmente viene a abordar la realidad de los trabajadores en tiempos digitales. La Garantía Laboral Universal propuesta es una de ellos. Propone un nivel básico de derechos, para todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su acuerdo contractual y de su situación laboral (incluyendo, claro está, a los trabajadores de plataformas) que comprenda, por un lado el respeto a los Derechos Fundamentales del trabajo consagrados por la OIT: libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación; y, por otro, a tres condiciones de trabajo básicas: «un salario vital adecuado»; la limitación de las horas de trabajo; y protección de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo.

Ampliar la soberanía del tiempo, es otra de las propuestas de la Comisión. Además de la idea de favorecer la ordenación del tiempo del trabajo para lograr conciliar la vida laboral con la familiar, la Comisión entiende que es preciso innovar para delimitar los horarios de trabajo, que pueden quedar difuminados debido al uso de las tecnologías de la información. El derecho a la desconexión digital, es una medida innovadora en este sentido, que tendrá un impacto positivo en un conjunto cada vez más grande de trabajadores.

Bajo este mismo concepto de ampliar la soberanía del tiempo, el informe propone el desarrollo de esquemas que permitan establecer para los trabajadores *on demand* un número mínimo de horas garantizadas y previsibles, que compense el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».

Orientando el futuro del trabajo que queremos

La claridad y alcance de las propuestas del Informe no hace más que reflejar la magnitud de los desafíos a los que el mundo del trabajo se enfrenta. No quedan dudas de la voluntad de la OIT para contribuir desde una perspectiva inclusiva a delinear un futuro del trabajo que queremos. Un futuro más prometedor. Para ello el debate previo, la anticipación, el diálogo social y el fortalecimiento de las instituciones del trabajo y de su gobernanza serán fundamentales.

El Informe de la Comisión Mundial nutrirá el debate en la histórica Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, la Conferencia del Centenario, que tendrá lugar del 10 al 20 de junio en Ginebra, en la que se esperan unos resultados: la renovación del compromiso con los valores fundacionales de la OIT y un mandato acorde con nuestro tiempo en un mundo globalizado y digitalizado para seguir promoviendo la justicia social y el trabajo decente como las bases de la paz universal y de la convivencia social a lo largo del siglo XXI.

Cuadro 2: Propuestas de la Comisión para la economía digital

Tecnología para el trabajo decente: el trabajo no es una mercancía ni el trabajador es un robot

Adoptar un **enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano»** que pueda garantizar que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos.

Los trabajadores no puedan ser objeto de vigilancias y controles indiscriminados, mediante sensores y otros dispositivos de control, que atenten contra la dignidad de la persona.

Proteger la intimidad de los trabajadores frente al uso de los *datos* generados con las nuevas tecnologías, e incluso limitar la utilización de algoritmos que nutriéndose de esos datos, puedan reproducir determinados sesgos o dar lugar a decisiones arbitrarias por parte de las empresas.

Potenciar el **uso de la tecnología en aquellos aspectos en que pueda suponer un avance**: por ejemplo, recurrir a tecnologías digitales, tales como el block chain, para mejorar los sistemas de gestión de salarios y prestaciones sociales.

Adoptar medidas innovadoras para **construir un sistema de gobernanza internacional de las plataformas** digitales que logre establecer una serie de derechos y protecciones mínimas para todos los trabajadores, como por ejemplo un Convenio sobre trabajadores de plataformas tal como existe el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006 (MLC).

Establecer una **Garantía Laboral Universal, que incluya a los trabajadores de plataformas**, y que comprenda, el respeto a los Derechos Fundamentales del trabajo consagrados por la OIT, «un salario vital adecuado», la limitación de las horas de trabajo, y protección de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo.

Establecer un derecho a la desconexión digital para garantizar un límite de horas de trabajo.

Desarrollar **esquemas que permitan establecer para los trabajadores *on demand* un número mínimo de horas garantizadas y previsible**s, que compense el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».
