

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## EL TRABAJO DEL FUTURO Y EL SANDWICH DE MIGRA DE PAN

Hugo Barretto

*Catedrático de Derecho del abajo y de la Seguridad Social de la  
Universidad de la República, Uruguay.*

Publicado en el blogspot del autor, abril 2022

“La curiosidad une partes desvinculadas del mundo y justifica al ser humano”, dice Ida Vitale en las primeras líneas de *De plantas y animales: acercamientos literarios*. El efecto hipnótico de la poética – propio de toda buena literatura– no debería, sin embargo, inhabilitar una mirada detenida de las cosas, ejercicio que en ocasiones permite descifrar que ciertos fenómenos, que parecen pertenecer a territorios distintos de lo real, son parte de un mismo proceso.

Justamente, en los últimos días fueron noticia en nuestro país dos hechos que un juicio apresurado puede ubicar en zonas diametralmente opuestas de la realidad del mundo del trabajo.

Por una parte, se produjo en el Parlamento el lanzamiento del segundo año de trabajo de la Comisión Especial de Futuros, integrada por senadores y diputados de los distintos partidos políticos con representación parlamentaria, cuya agenda estará centrada en 2022 en la temática “El futuro del trabajo y el trabajo del futuro”.

De acuerdo a lo informado por los medios, uno de los asesores de la comisión expresó que “estamos viviendo la revolución industrial 4.0, que trae consigo un impacto sobre la vida”, ya que “la transformación tecnológica va más rápido de lo que nos podemos adaptar”. Agregó que esto supone un reto para la oferta y la demanda de trabajo, porque la necesidad de contar con personal calificado puede aumentar las inequidades o influir en el sistema previsional. Una experta agregó que se avizoran cambios en las tareas, en las relaciones laborales, en la legislación, en la educación, en la formación permanente, “fenómenos complejos y de impactos a largo plazo”, y que será necesario implementar aprendizajes a lo largo de toda la vida, algo que “trae beneficios y riesgos”, ya que el acceso a los conocimientos no es igual en todos los sectores de la sociedad, aseguró.

El discurso sobre el futuro del trabajo está instalado en todos los niveles desde hace años. En su lado optimista se lo ve como una oportunidad para mejorar la calidad de vida, ampliar las opciones disponibles y crear nuevos puestos de trabajo a partir de avances tecnológicos como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica, mientras que en la versión más matizada se advierten riesgos de profundizar las desigualdades e incertidumbres existentes.

En cualquier caso, es un lugar común decir que la empresa moderna y globalizada está inmersa en una dinámica de incesante innovación en tecnología y gestión del trabajo, canales sin los que le resulta posible competir en mercados globalizados. Para cumplir con ese propósito, requiere un personal que a través de una formación continua sea competente para adaptarse a requerimientos productivos cambiantes, con flexibilidad y autonomía en el trabajo y buenas condiciones y trayectos laborales con sustento meritocrático. En esta cosmovisión, el único riesgo es dejar fuera del círculo a quienes no puedan adaptarse o no cuenten con posibilidades de reconversión.

La otra noticia de estos días ha sido el reclamo sindical por el despido de un trabajador de una de las cadenas de supermercados más importantes por entender la empresa que constituía una “pérdida de confianza” el consumo de un sándwich que iba a ser descartado o “de merma”. El trabajador reconoció el hecho y lo justificó por su situación de necesidad vital. No parece que el consumo de un sándwich descartado para su venta al público resulte un argumento plausible para desvincular a un trabajador por constituir una falta grave o comportar una “pérdida de confianza”. ¿Cuál es la confianza o la adhesión que puede tenerse en una empresa que toma este tipo de determinaciones tan ajenas a la responsabilidad social y el cuidado de las personas?

Pero, fuera de mostrar esa faceta poco moderna de las relaciones humanas en la empresa, el hecho es significativo porque nos pone delante de un verdadero dilema: ¿el modelo de relaciones laborales 4.0 y el modelo del sándwich de miga (permítanos el lector esa categorización) son contrapuestos y sólo debemos esperar a que el día menos pensado la tecnología y la evolución del mercado de trabajo sustituyan esos rupestres modos de tratar a los “colaboradores” o, por el contrario, son parte de un mismo proceso?

Todo indica que ambos modelos no solamente conviven, sino que se retroalimentan. Los trabajadores de Amazon en Nueva York terminan de transitar un verdadero vía crucis para que se les reconozca la Amazon Labour Union, su organización sindical, un objetivo alcanzado merced al activismo de Christian Smalls, un trabajador despedido en 2020 por denunciar a la empresa por incumplir protocolos de seguridad durante el inicio de la pandemia. Jeff Bezos, titular del gigante tecnológico, se sirvió de grandes estudios jurídicos y empapeló las instalaciones de la empresa con un “vote NO” –entre otros medios– para evitar que los trabajadores obtuvieran el porcentaje necesario para formalizar el sindicato.

Similares dificultades enfrentan los repartidores que laboran para empresas que emplean la inteligencia artificial para operar en la distribución de pedidos. Ejemplo de alta sofisticación tecnológica en la cúspide y de trabajo con componentes de informalidad en la base, estos trabajadores que serpentean riesgosamente el tránsito para no dejar enfriar la pizza son la síntesis más incontrastable de que el mundo 4.0 y la precarización del trabajo no son mundos paralelos, sino que son parte de un mismo fenómeno. Las grandes cadenas de suministro mundiales presentan en calco esa misma estructura, que denota la diversidad e inequidad de sus extremos, concentrando los aspectos centrales del negocio en la casa matriz y descentralizando y segmentando la producción en multiplicidad de eslabones cuyos últimos intersticios son a menudo carentes de elementales condiciones de trabajo y seguridad laboral.

Por ello los desafíos del trabajo del futuro no radican únicamente (podría decirse que no son siquiera el mayor reto) en el desplazamiento de trabajadores por falta de calificación, como si se tratara de un subproducto o un efecto no deseado del progreso subsanable con programas de formación continua al estilo de las recomendaciones de organismos internacionales bien pensantes, sino que lo verdaderamente difícil es advertir que tecnología y precariedad no son “partes

desvinculadas del mundo”, sino distintas facetas inextricablemente ligadas a un mismo modelo. El estudio de alternativas, por tanto, no debería soslayar esta dimensión esencial del problema si quiere hacer algo más por el futuro del trabajo que dar letra a un episodio de *Black Mirror*.