

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

## EL FUTURO DEL TRABAJO Y DEL SINDICALISMO

Carlos Mejía

Publicado en su blog [sindicalistas.net](http://sindicalistas.net), agosto 2018

A partir del desarrollo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) que configuran una de las dimensiones de la globalización se ha discutido acerca de su impacto en el mundo del trabajo.

Se trata de un marco de discusión bastante amplio que comprende la crisis del modelo fordista y su reemplazo por diferentes variedades de postfordismos e incluso de neotaylorismos.

Desde textos pioneros como [“Adiós al proletariado”](#) de A. Gorz (1980) o el de J. Rifkin (1997) [“El Fin del Trabajo”](#) hasta las más recientes discusiones acerca del *“trabajo inmaterial”*, se ha elaborado una amplia bibliografía sobre las diferentes maneras que la tecnología transforma el mercado de trabajo laboral, las relaciones laborales y las identidades sociales que de allí se derivan.

En la última década, a partir del desarrollo de conceptos como *big data* e inteligencia artificial, el debate nuevamente cobra vigencia. Tenemos la *“robotización”* entendida como el empleo de máquinas inteligentes lo suficientemente hábiles para reemplazar trabajadores que realizan tareas cada vez más complejas.

Al mismo tiempo, los programas informáticos que a manera de plataformas virtuales permiten que la oferta y demanda de servicios varios se encuentre, aparentemente sin mayores intermediarios.

Uber es el ejemplo paradigmático, pero no el único. Y finalmente, programas (*apps*) mediante los cuales el cliente de una empresa realiza por sí mismo diversas tareas que antes las realizaba un empleado de la empresa: hacer pagos en el banco o comprar entradas al cine. De esta manera, se traslada la labor al mismo cliente.

Una primera constatación que debemos reconocer es que se trata de cambios irreversibles, no solamente para las economías más desarrolladas sino también en los países pobres.

Se trata de un proceso en marcha que no va a detenerse, nos afectará a todos más temprano que tarde y abre muchas posibilidades y cambios en la sociedad.

En segundo lugar, el efecto inmediato es la pérdida de puestos de empleo. No se trata de una amenaza futura sino de problemas actuales: entre 1990 y 2007 cada robot incorporado a la manufactura de Estados Unidos ha significado la pérdida de 6.2 puestos de trabajo (Acemoglu y Restrepo. 2017).

Mientras, las plataformas tipo Uber representan mecanismos para evadir la regulación de relaciones laborales de dependencia, creando “*zonas grises*” en el mercado laboral.

Los retos que esta situación nos plantea cómo sociedad son considerables. Los más optimistas señalan que los puestos de trabajo que se pierden por el reemplazo de máquinas inteligentes resulta compensado con la creación de nuevos empleos en la industria de informática, comunicaciones, y robótica. Asimismo, señalan la caída de los precios de los servicios a partir del empleo de plataformas virtuales.

Sin embargo, incluso si cuantitativamente las cifras de trabajadores despedidos y empleados contratados sea cercana, eso no evita que se trate de procesos y sujetos diferentes.

Claramente estamos en un escenario diferente. Y por otro lado, la desregulación del servicio de taxis, del alquiler de alojamiento, del servicio de delivery entre otros, efectivamente presenta “mejores precios” para el consumidor final pero a costa de no pagar impuestos y ausencia de aportes previsionales y de salud. Lo cual, como es sabido, resulta una mala política social a futuro.

Este escenario supone un reto para el movimiento sindical en todo el mundo. En algunos casos la respuesta ha sido de rechazo y oposición a los cambios descritos. Lo cual resulta entendible, pero a la vez insostenible en el tiempo.

En el Perú, lamentablemente, nuestro sindicalismo permanece al margen de estas discusiones en parte atareado por la urgencia de la defensa cotidiana de derechos laborales tradicionalmente violentados; pero también por la ilusa certeza que son problemas de las economías desarrolladas.

Pero muchas de estas situaciones ya están empezando a formar parte de nuestra cotidianeidad..

En los locales de comida rápida de Europa, por ejemplo, ya son comunes las máquinas para tomar la orden. Una pantalla donde los “*combos*” aparecen y los clientes eligen su compra y pagan con una tarjeta de plástico para luego recoger su pedido.

De esta manera, los puestos del trabajador que toma la orden y del que cobra el pedido han desaparecido. ¿Qué impide que esta tecnología llegue a nuestro país?

Por un lado, se trata de empleos poco calificados que tienen remuneraciones bajas, y en el Perú sin sindicatos en el sector alimentos, pues son más bajas aún. Por lo que la inversión en un cambio tecnológico sustancial no tiene mayores incentivos.

Esto plantea una suerte de paradoja para la acción sindical. Si los sindicatos animan la organización de dicho sector y por lo tanto mejoran sus remuneraciones; las empresas tendrían un incentivo para automatizar dichas labores y despedir a los trabajadores de dicho sector.

Por otro lado, no sindicalizarlos supone mantenerlos con remuneraciones bajas. En estos casos, el sindicato suele oponerse a los procesos de automatización como una manera de defender puestos de trabajo.

Para el sector empresarial, el argumento de reducir costos laborales no puede ser la razón última en todos los casos.

Se trata de dilemas que cuestionan tanto la acción sindical entendida solamente como la puja redistributiva, es decir, el sindicato que se limita a la disputa por un mayor ingreso; como las respuestas empresariales centradas en elevar rentabilidad y eliminar el conflicto laboral.

Salir de esta matriz de acción colectiva no es un proceso sencillo. Pero resulta imprescindible incluso en nuestro país.

Supone identificar caso por caso, los costos y efectos de la automatización tanto laboral como socialmente. Y supone, tener la capacidad para influir en los tiempos, sentidos y etapas de los procesos de cambio.

Implica, además, repensar conceptos tradicionales en el sindicalismo local como la educación sindical y la formación técnica. Probablemente, el trabajo humano es irremplazable para la creación de la riqueza social, pero la acción sindical si no logra encarar los nuevos escenarios corre el peligro de quedarse sin futuro.

## **Referencias**

Acemoglu, Daron and Restrepo, Pascual, (2017), Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets, No 23285, NBER Working Papers, National Bureau of Economic Research, Inc, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:nbr:nberwo:23285>