

TRABAJO INTELIGENTE: ¿EL FUTURO?

Josefa Montalvo Romero*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Nuevas modalidades de Trabajo. 3. Postura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 4. Reflexión Final. 5. Bibliografía.

1. Introducción

Los cambios políticos, sociales y económicos sufridos en los últimos años, aunados a la pandemia que vivimos han propiciado el surgimiento de nuevas formas de trabajar rompiendo los límites que impone la empresa tradicional apostando por modelos flexibles y dinámicos con la posibilidad de llevar a cabo proyectos individuales con mayor libertad. Estos elementos encuentran campo de cultivo en las generaciones de jóvenes profesionales que buscan la libertad y la independencia por encima de los contratos y los formalismos, o se busca la reducción de costos por parte de las empresas.

Aunado a lo anterior tenemos a la informalidad, la precariedad, la exclusión y la discriminación como fenómenos generados por factores como la globalización, la automatización, las variaciones demográficas y el cambio climático y que afectan de manera directa las estructuras laborales.

En este contexto pareciera evidente la necesidad de transformar el paradigma laboral que concibe al trabajador como un individuo que debe ser vigilado, sujeto a las normas empresariales; muchas empresas en el mundo han comprendido ese cambio de paradigma y a partir de ahí han implementado métodos en los que la persona que trabaja no tiene que acudir y permanecer en el lugar de trabajo, obteniendo beneficios que se ven reflejados en el ahorro de gastos fijos en la compañía, la contribución al medio ambiente, la mejora en la calidad de vida, la sensación de bienestar de los trabajadores y la productividad, entre otros.

* Investigadora del Centro de estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, México. Profesora de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana. Profesora con Perfil PRODEP.



2. Nuevas modalidades de trabajo

Entre estas nuevas formas de trabajar podemos mencionar al *Coworking* o Trabajo Colaborativo definido como una forma de organización laboral, que permite la integración en un mismo espacio físico de profesionales, organizaciones, emprendedores, *Freelance* y *Startups*, que desarrollan proyectos individuales, pero que a su vez generan sinergias que permiten la realización de proyectos colectivos¹⁷

A esta tendencia se une el *Freelance* y el Teletrabajo. El primero puede ser definido como un trabajo en el que de forma autónoma el empleado realiza su trabajo, ofreciendo sus servicios, acordes a su profesión, a tercero que se convierten en sus clientes. Aquí se tiene toda la libertad de organizar los horarios y se cobra por trabajo realizado, volumen o resultados. Esta modalidad de trabajo va de la mano con la era de información ya que se pueden ofrecer los servicios a cualquier persona o empresa sin importar la ubicación¹⁸.

Por su parte el teletrabajo tiene como características que es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos; la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones; y es considerado un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

En el caso de México, no se tiene una regulación específica sobre el teletrabajo, pero ya existen iniciativas para regular esta modalidad. Si bien la capacidad para poder organizar los tiempos y los espacios de los diferentes ámbitos de la vida cotidiana (del trabajo remunerado, del trabajo doméstico, de conciliar la vida familiar y laboral, del ocio, etc.) de la manera que mejor convenga es el factor positivo del teletrabajo, la posibilidad de estar permanentemente disponible para el trabajo, la familia, la casa y, por lo tanto, de no desconectar nunca se puede convertir también en su mayor riesgo.

¹⁷ Observatorio de Tendencias Futuro 360°, Institución Universitaria Esumer, <http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/1912/1/Coworking.pdf> p. 81.

¹⁸ <http://www.gerencie.com/trabajo-freelance.html>



Tampoco debemos perder de vista que la falta de medidas apropiadas puede enfrentar a los trabajadores a problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y con la dificultad para establecer una separación entre la vida laboral y familiar. Pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y percibir una falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son más difíciles de supervisar y controlar en las modalidades de teletrabajo, en particular cuando el hogar también es el lugar de trabajo, por eso, en el Teletrabajo se debe entender la salud ocupacional desde la óptica del bienestar integral del trabajador.

Estos nuevos trabajos “inteligentes” van de la mano con la eminente transformación de los sistemas productivos debido a la Industria 4.0 o industria inteligente que transforma al tiempo, a la economía analógica en digital y adquiere 4 características específicas:

- 1) La irrelevancia de la ubicación geográfica
- 2) El papel clave de las plataformas
- 3) La importancia de los efectos de red
- 4) El uso de los grandes data¹⁹

La experiencia histórica nos demuestra que posterior a una revolución tecnológica no necesariamente el desempleo a largo plazo se presente. Lo cierto es que la expansión del empleo se ve favorecido en actividades colaterales, empleos que pueden ser formales o no, precario o no.

Lo importante aquí es que esta tecnología 4.0 tendría que venir impregnada por un alto grado de Justicia Social, que de acuerdo con Supiot para el futuro tendría que contar con al menos tres dimensiones: la de Lajusticia del comercio internacional, la de la justicia en las alianzas económicas y finalmente, la justicia en la división del trabajo²⁰

3. Postura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo conmemoró su centenario con la adopción, por la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Ahí el mensaje era claro: *El futuro del trabajo no está predeterminado; perfilarlo depende de nosotros*. Y ahora nos damos cuenta que la pandemia lo predetermino, al menos a corto plazo. La estrategia de la OIT

¹⁹ Lastra Lastra, José Manuel. Revista de la Facultad de Derecho de México, Vol.70, Núm. 276-2 (2020) UNAM. Reseña: Álvarez Cuesta, Henar, “El futuro del trabajo vs El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0” Madrid, COLEX 2017, 173 pp.

²⁰ Supiot, Alain, ¿Cuál es la justicia social internacional para el siglo XXI?, Laborem, número 19, 2016, págs. 20-21.

pasa por incrementar la inversión en el desarrollo de las capacidades de los individuos, en las instituciones laborales, y en la generación de trabajo digno y sostenible, todo ello bajo tres pilares: Capacitación, gobernanza laboral y generación de trabajo.

Es importante no perder de vista que los beneficios del trabajo decente y la seguridad social están vinculados a una relación entre trabajador y empresa que definimos estándar, relación de tiempo completo o permanente, “subordinación a cambio de seguridad” como señalaba Alain Supiot. Con el nuevo universo tecnológico, hay nuevas formas de trabajo que son independientes, autónomas y de medio tiempo y los sistemas sociales y leyes laborales no han sido creados para enfrentar estas nuevas circunstancias, por lo tanto, hay que actualizar y tener claro que innovar no es destruir la regulación jurídico-laboral, sino protagonizar cambio.

4. Reflexión Final

La pregunta que da título a mi participación es fácil de responder. El tiempo juega en mi contra, pues trato de responder hacia el futuro cuando la realidad ya nos ha alcanzado. El llamado trabajo inteligente esta entre nosotros y llego para quedarse.

¿Qué hacer entonces? Hay dos capacidades que tendríamos que impulsar: la capacidad de adaptación y la capacidad de cambio. ¿Cuál es la diferencia? La capacidad de adaptación permite adoptar rápidamente las mutaciones que nos toman por sorpresa; la capacidad de cambio es poder anticiparse a lo que está por venir. Adaptación es subsistencia; cambio es ventaja comparativa. El problema es que cada vez es más difícil estar un paso adelante, poder cambiar a tiempo²¹.

Aunado a los pronunciamientos de la OIT se deben diseñar medidas más eficaces para crear y preservar empleos y capacitar a los trabajadores para una integración amigable con los avances tecnológicos que definen al empleo del mañana que vivimos ya hoy.

No hemos terminado de resolver la precariedad laboral cuando ya debemos preocuparnos por la e-precariedad, término utilizado para denominar la precariedad laboral que viven los trabajadores de plataformas digitales.

A la par de una regulación jurídica, existe la necesidad de importantes modificaciones en las políticas públicas y en las estructuras económicas de cada país. Los sindicatos y

²¹ Melamed, Alejandro. El Futuro del trabajo y el Trabajo del Futuro, https://www.planetadelibros.com.ar/libros_contenido_extra/36/35916_ElFuturoDelTrabajo_PrimerCap.pdf

la negociación colectiva deben jugar un papel más protagónico en el desarrollo de las nuevas modalidades de trabajo.

Por otro lado, es indispensable que los sistemas de educación, formación y desarrollo de habilidades de las últimas décadas se adapten a la nueva realidad para estar en condiciones de superar las brechas de competencias que genera la digitalización y las nuevas tecnologías.

Para terminar, solo quiero dejar sobre la mesa la siguiente reflexión: Si el derecho del trabajo no es inmune al tiempo, si la relación de trabajo tradicional se desmaterializa y el proceso de producción se fragmenta e internacionaliza ¿Cómo asegurar que este “trabajo inteligente” resultado de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de empleo, continúen teniendo al ser humano en el centro? ¿Cómo garantizar que estas nuevas realidades de laborales promuevan el trabajo decente y la igualdad de oportunidades en un marco de respeto a los derechos fundamentales del trabajo?

5. Bibliografía Final

Lastra Lastra José Manuel. Revista de la Facultad de Derecho de México, Vol.70, Nom. 276-2 (2020) UNAM. Reseña: Álvarez Cuesta, Henar, “El futuro del trabajo vs El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0” Madrid, COLEX 2017, 173 pp.

Melamed, Alejandro. El Futuro del trabajo y el Trabajo del Futuro, https://www.planetadelibros.com.ar/libros_contenido_extra/36/35916_ElFuturoDelTrabajo_PrimerCap.pdf

Observatorio de Tendencias Futuro 360°, Institución Universitaria Esumer, <http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/1912/1/Coworking.pdf> p. 81.

Supiot, Alain, ¿Cuál es la justicia social internacional para el siglo XXI?, Laborem, número 19, 2016, págs. 20-21.

