



Yolanda Díaz
vicepresidenta
segunda del
Gobierno y
ministra de
Trabajo.

**No es la reforma
laboral, es el futuro
del empleo**

macro

para inversores

del tipo de interés a la guerra comercial.

El difícil encaje de la reforma laboral del Gobierno **con el futuro** **del trabajo**

Temporalidad, convenios, algoritmos, plataformas... y millones de empleos en riesgo. El Gobierno se lanza a una reforma laboral en plena revolución industrial sin una idea clara de sus prioridades. ¿Puede España permitirse fallar?

ae POR CÉSAR URRUTIA FOTOGRAFIA GETTY





Una reforma laboral en el preciso momento en el que la cuarta revolución industrial deja atrás la etapa en la que ha construido sus cimientos para entrar en una fase de transición acelerada hacia un nuevo modelo es ese tipo de iniciativas que pueden prevenir graves daños económicos y sociales a un país. El riesgo es que la reforma priorice aspectos que devuelvan la regulación al siglo XX en lugar de mirar hacia adelante.

En las últimas semanas, el pulso entre las vicepresidentas Nadia Calviño y Yolanda Díaz en el seno del Gobierno ha sido para imponer un antetítulo a la reforma laboral: "Modernización", según la primera, "derogación", para la segunda. El rumbo que habían tomado las negociaciones en los últimos ocho meses ha obligado a intervenir a Calviño y poner bajo vigilancia las iniciativas de Díaz. No hay dudas de que la reforma de 2012 debe ser

mejorada en aspectos como la temporalidad o las normas que rigen los convenios. Pero, llegado el momento de retocar el marco laboral de un país que afronta años decisivos para la configuración de un nuevo mercado de trabajo con la mayor tasa de desempleo de la UE, resultaría más práctico dejar a un lado las consignas electorales y mirar de frente a las curvas que vienen.

El número de trabajadores que registra la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel mundial supera hoy los 3.300 millones en todo el mundo. Prácticamente no ha parado de crecer en las últimas décadas y ya suponen 400 millones más que los que existían en 2007, en vísperas de la gran crisis financiera. Aun así, hay inquietud por el futuro del trabajo.

Es cierto que las sucesivas oleadas tecnológicas no han generado la destrucción de empleo que, con razón, se

atribuye a las revoluciones industriales desde que la primera de ellas comenzó a suplantar hombres por máquinas hace 200 años. Pero también que nunca la tecnología había demostrado una capacidad como la actual de sustituir a las personas para producir, organizar o incluso decidir en todos los ámbitos en los que la participación humana es un factor necesario, desde fabricar una pieza de tela a conducir un camión, escribir un libro o intervenir a un paciente. Y este potencial es el que de-

sata todos los cambios en el futuro del trabajo. Hay esperanza con nuevas profesiones o negocios, pero también temor social a un aumento de la desigualdad y a la pérdida de derechos.

Globalización y digitalización han sido los dos grandes motores del cambio laboral en el período que se mueve a caballo entre el siglo XX y el XXI. Pero en realidad, la situación más alarmante señalada por las instituciones globales de análisis del mercado laboral en las últimas décadas es de

hace sólo un año y medio, cuando se registró el mayor impacto de la crisis del Covid. Un 38% de la población activa mundial, es decir, 1.250 millones de trabajadores, estaban empleados en sectores como el comercio, la hostelería o las actividades manufactureras cuya actividad se hundía. Cerca de 200 millones de personas perderían su trabajo en los siguientes meses, aventuraban los técnicos de la OIT.

TENDENCIAS. La última actualización realizada por

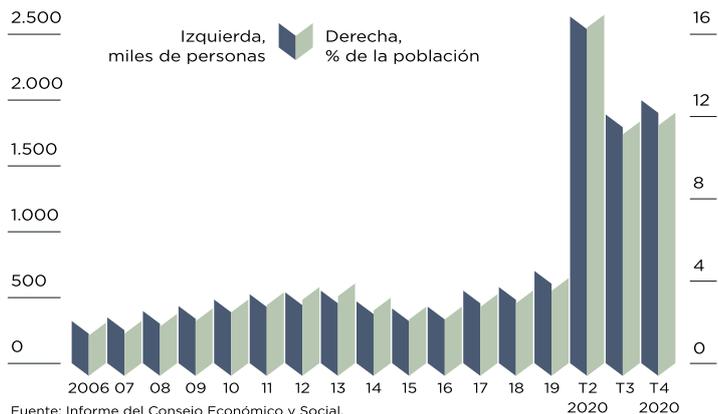


El difícil encaje de la reforma laboral del Gobierno con el futuro del trabajo

La pandemia ha puesto de manifiesto que un tercio de la población activa mundial trabajaba en sectores muy vulnerables a la crisis, como el comercio y la hostelería

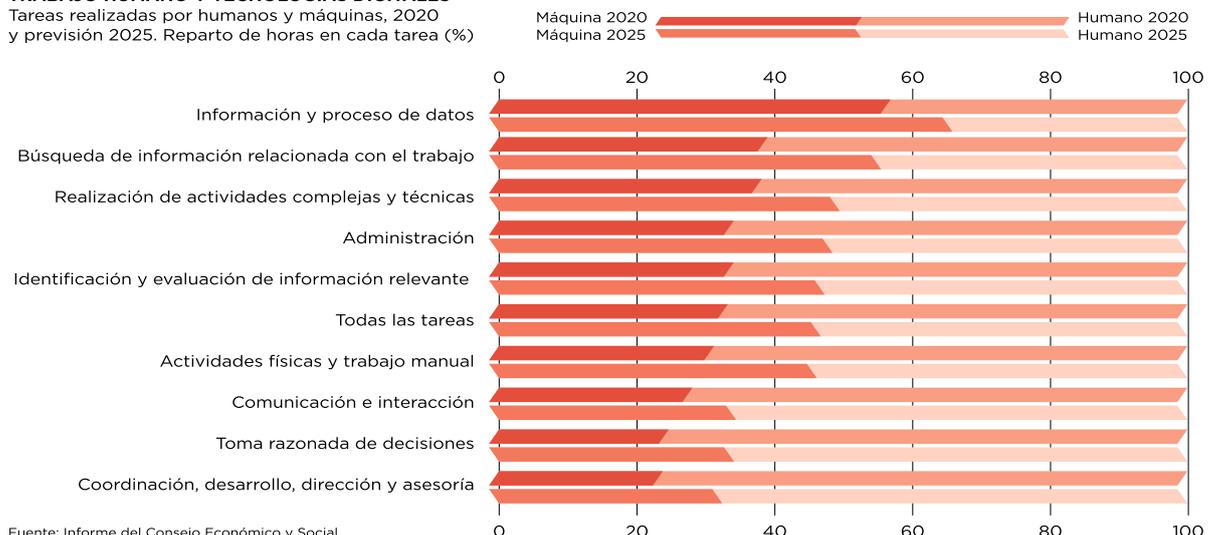
ASALARIADOS QUE TRABAJARON EN SU DOMICILIO

Ocasional o mayoritariamente (más de la mitad de los días).

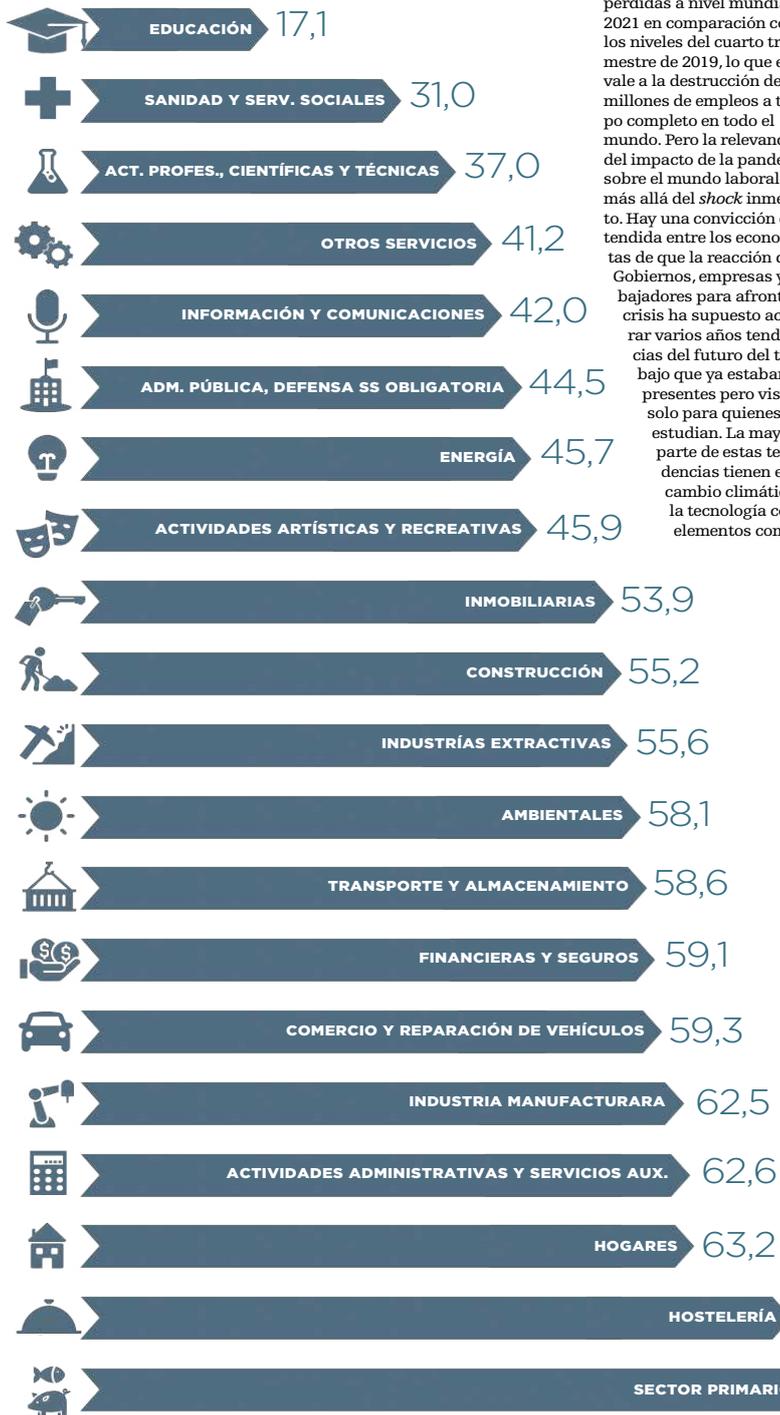


TRABAJO HUMANO Y TECNOLOGÍAS DIGITALES

Tareas realizadas por humanos y máquinas, 2020 y previsión 2025. Reparto de horas en cada tarea (%)



RIESGO MEDIO DE AUTOMATIZACIÓN POR SECTORES Y POR NIVEL Y CAMPO DE ESTUDIOS. 2019



este organismo cifra en un 4,3% las horas trabajadas perdidas a nivel mundial en 2021 en comparación con los niveles del cuarto trimestre de 2019, lo que equivale a la destrucción de 125 millones de empleos a tiempo completo en todo el mundo. Pero la relevancia del impacto de la pandemia sobre el mundo laboral va más allá del *shock* inmediato. Hay una convicción extendida entre los economistas de que la reacción de Gobiernos, empresas y trabajadores para afrontar la crisis ha supuesto acelerar varios años tendencias del futuro del trabajo que ya estaban presentes pero visibles solo para quienes las estudian. La mayor parte de estas tendencias tienen el cambio climático y la tecnología como elementos comu-

nes, se enmarcan dentro de lo que se denomina cuarta revolución industrial en lo que, de primeras, podía sonar como un término aparatoso para titular tesis o informes con riesgo de parecer aburridos. Ya no.

Teletrabajo, plataformas, disrupción, inteligencia artificial, biotecnología, impresión 3D, metaverso, algoritmos, robots, servicios remotos, empleo y desempleo tecnológico... Paradójicamente, el recurso intensivo a las nuevas herramientas de trabajo que fue visto hasta 2020 como una de las mayores amenazas sobre millones de empleos en el mundo laboral ha sido la clave para salvar muchísimos más.

Eso sí, una vez comprobadas sus ventajas en caso de emergencia mundial, ¿volvemos a la etapa anterior? No afecta sólo al tipo de tareas que se denominan sin cualificación. Si, por ejemplo, la tecnología ha permitido demostrar que las conexiones digitales pueden ser tan eficientes a la hora de resolver el orden del día de una oficina, un comité o una junta que se convocan en un espacio físico, ¿qué sentido tienen los gastos de tiempo y movilidad para encontrarse? No es que las aplicaciones de reuniones que desintermedian a las de transporte de personas lo expliquen todo, pero en los últimos meses las grandes aerolíneas como Lufthansa, KLM, American Airlines... han despedido a cerca de 100.000 personas en todo el mundo. La última de ellas, IAG, propietaria de Iberia y Vueling, ha liquidado 11.000 trabajadores, ninguno de ellos en España, donde los puestos de trabajo de empresas que se han acogido a ERTE siguen protegidos.

FUTURO. "Todavía es pronto para extraer conclusiones a medio y largo plazo, pero la pandemia puede tener efectos muy duraderos sobre la estructura sectorial, sobre el mercado de trabajo y la salud financiera de las empresas y de las cuentas públicas, sobre el gasto sanitario, la globalización, diversificación y localiza-

ción de las cadenas mundiales de producción...", explican Rafael Doménech y Javier Andrés, economistas de la Universidad de Valencia y de BBVA Research, el servicio de estudios de BBVA.

Así es como la pregunta de qué profesiones actuales existirán en el futuro se extiende cada vez a un espectro más amplio. Es muy probable que el trabajo de futbolista o *youtuber* siga existiendo en el futuro. Aunque Messi o el Rubius sean casos singulares, los niños ven en estas profesiones fama y reconocimiento y por eso las valoran como su mayor aspiración cuando se les pregunta qué quieren ser de mayores. Respuestas de adolescentes dan lugar a listas de empleos generalmente cualificados y, por lo general, más tradicionales. Los hay de policías, profesores, médicos, ingenieros, veterinarias... Si la encuesta se hace a una edad más avanzada, el puesto de funcionario es una opción que ocupa una parte más que relevante de la lista.

¿Fama, vocación social, estabilidad a prueba de crisis? La evolución de lo que desean las personas hacer con su vida mantiene un patrón que puede replicarse de generación en generación. Lo que, a diferencia de tiempos anteriores, no se va a repetir es qué profesión va a proporcionar ese beneficio. Muchas desaparecerán, otras nacerán y todas cambiarán. Son las consecuencias de una revolución industrial que ya está en marcha.

En esta ocasión, como en las anteriores, la tecnología impulsa el cambio con grandes promesas de desarrollo para la sociedad pero dejando en el aire el futuro del trabajo. Y en el futuro entra todo. Están, por ejemplo, los tecnopesimistas que ven cómo la gran revolución tecnológica ha fracasado a la hora de dar crecimiento al conjunto de la actividad económica en los últimos 50 años. En el lado contrario, los tecnooptimistas animan a tener fe en que la tecnología acabará generando más puestos de trabajo de los que destruye. "La gente está





preocupada porque hay empleos que desaparecen como sucede, por ejemplo, en el comercio de proximidad; otros se transforman porque son empleos sin demanda, aunque la mayoría cambiará; y aparecen nuevas profesiones como los empleos en plataformas online, que se han multiplicado por cinco en los últimos 10 años”, explica Félix Peinado, nuevo director de la Organización del Trabajo (OIT) en España.

Cuando los economistas estudian los efectos de las revoluciones industriales sobre la calidad y el volumen de empleo concluyen que siempre se ha ido a mejor. Se ha destruido trabajo, han desaparecido profesiones, pero hoy hay cientos de millones de personas más trabajando y con unas jornadas laborales significativamente inferiores.

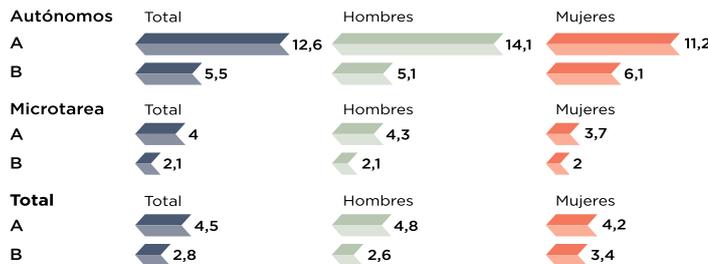
SECTORES. Pero ¿qué empleos son los más resilientes? En un mundo laboral que acelera la velocidad y la intermitencia de sus cambios como un deportivo, las empresas de trabajo temporal detectan que la oferta y la demanda dejan ya espacios vacantes que son casi estructurales.

Hoy, una persona con mayor o menor experiencia en ciberseguridad tiene prácticamente garantizada la ocupación en España con un sueldo alto. Lo chocante es que, en el otro extremo salarial, suceda lo mismo con un recogedor de fresas, ya que las empresas tienen que importar profesionales desde el Este de Europa o desde países tan lejanos como Venezuela, Ecuador o Colombia.

“Desde los años 80 del siglo pasado, se aprecia una disminución en algunos segmentos del mercado la-

INGRESOS POR HORA DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

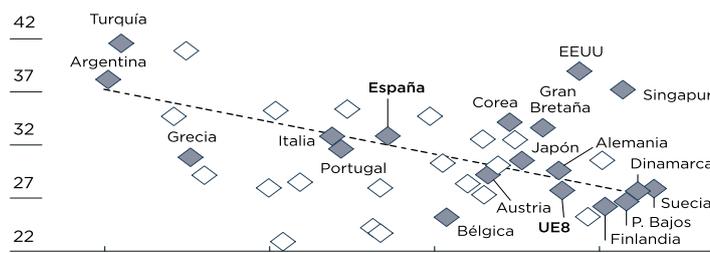
En dólares. A: Países desarrollados; B: Países en desarrollo.



Fuente: Encuestas mundiales y nacionales de la OIT.

ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DESIGUALDAD, 2018-2019

Eje vertical, renta disponible, 2018-19. Horizontal, transformación digital NRI 2020.



Fuente: OCDE, AMECO y Dutta Lanvin (2020)

boral, no necesariamente entre los trabajadores menos cualificados, sino entre aquéllos que se sitúan en los tramos intermedios en la distribución de salarios”, explica Doménech.

ALGORITMOS. “Intermedios” puede ser una pista. Más concreto es el término “rutina”. Los economistas han establecido en torno a esta categoría el indicador de cómo de vulnerable o resiliente puede ser la tarea de una persona que se enfrenta a la marea tecnológica. Se distingue entre la cualificación que requieren y el nivel de rutina que conllevan. Este segundo campo, es en el que desarrollan todo su potencial los algoritmos, que en el siglo XXI representan para los trabajadores lo que un telar en el

XIX o un robot en la cadena de montaje de una planta de automóviles en el XX.

Hay profesiones con alta cualificación como técnicos o directivos que de momento escapan a su alcance. También, en el otro extremo, tareas sin ese nivel de cualificación que no se ven afectados porque tienen que ser llevados a cabo por humanos como son, por ejemplo, los relativos al cuidado de personas, uno de los que siempre aparecen en el top de empleos con futuro.

La disrupción se ceba en un espacio medio. No son solo operarios los que son sustituidos. También administrativos, gestores comerciales o, sin ir más lejos, empleados de banca que las entidades ya no consideran necesarios una vez que sus clientes hacen transferencias, traspasos o inversiones en Bolsa a través de aplicaciones móviles.

Entre 1995 y 2015, entre los países de la OCDE, el empleo ha aumentado de manera más notable entre los trabajadores más cualificados y, en menor medida, entre los de baja cualificación. Las actividades que requieren un nivel medio de formación se han reducido, mientras tanto. “Es un patrón de polarización del empleo que se da tanto en los países de la OC-

DE con una elevada automatización como en aquéllos que aún no se encuentran en esta frontera”, dice Doménech.

Así que escapar a la onda expansiva de un algoritmo tiene que ver con evitar la rutina y, preferiblemente, hacerlo por la vía de la cualificación. Es el otro puntal del futuro del trabajo, la formación constante en nuevas competencias, algo que suena perfecto pero que, nuevamente, no se concreta. “La aceleración en la definición de empleos es tan rápida que el sistema de formación reglada no tiene tiempo para adaptarse a las nuevas necesidades”, señala Peinado.

FORMACIÓN. El responsable de la OIT en España subraya que el hecho de que en anteriores revoluciones industriales se haya creado empleo neto no garantiza que esta vez vaya a suceder lo mismo. A largo plazo el sistema “recogería” los trabajadores que han quedado en los márgenes, pero el problema está en la transición. “La formación para toda la vida es algo que antes sonaba a tópico pero que ahora es una realidad: hay que hacer un esfuerzo en com-

petencias para no quedarse fuera del mundo laboral”, sostiene, recordando que en España el 43% de las personas de hasta 70 años carecen de esas competencias.

La señales que indican la necesidad de adaptarse al nuevo mundo digital alcanzan también al mundo de la regulación del trabajo. Si la ley va siempre y desde siempre por detrás de la sociedad, ahora, sencillamente parece que la tecnología corre inalcanzable por otra calle. Es algo que ya se señala como un factor determinante en la calidad del trabajo del futuro. Nunca ha habido empresas tan poderosas como las tecnológicas actuales. El debate sobre si gigantes como Google, Facebook, Amazon... pueden llegar a un punto en que limiten el progreso general está servido desde que reguladores como la Unión Europea o Estados Unidos chocan con ellos imponiéndoles multas por abusos de competencia o condiciones laborales al margen de la ley.

Y el aviso llega también a los agentes sociales. ¿Seguirán siendo representativos sindicatos de trabajadores y patronales de empresas? La proliferación de plataformas digitales y su exigencia de disponer de modelos laborales propios ya lo están poniendo a prueba. La *Ley Rider* del pasado mes de mayo introdujo como novedad el acceso de los comités de empresa a los algoritmos de marcas de reparto como Glovo o Deliveroo.

La intención de la norma es abrir paso a que los sindicatos vigilen las máquinas, no solo en las compañías de reparto, sino en todas, que es donde acabarán asentándose muchos de estos robots sin brazos ni voz pero con gran capacidad para organizar el trabajo, contratar empleados, premiarlos y despedirlos. La firma de esta ley por parte de las patronales no estuvo exenta de polémica. De hecho, provocó la escisión de las empresas que se autodenominan digitales. El modelo de trabajo aprobado no es el que ellas consideran del futuro.



El difícil encaje de la reforma laboral del Gobierno con el futuro del trabajo

Los algoritmos son para los trabajadores del siglo XXI lo que los telares fueron en las fábricas textiles del siglo XIX o un robot de la cadena de montaje en una planta de automóviles del XX. Escapar del algoritmo exige cualificación y formación constante