



El futuro del trabajo, una mirada al Uruguay del 2050

por José Antonio Iglesias Cáceres y Nataly Rodríguez Bessio

El futuro del trabajo en Uruguay es un tema que está en debate desde hace unos cuantos años¹, pero mientras esos debates se van dando, las transformaciones en el mundo laboral se suceden de una forma cada vez más vertiginosa, impactando profundamente en la vida de las personas. Los cambios tecnológicos, las nuevas formas disruptivas de organización del trabajo, la necesidad de formas sustentables de producción, la formación profesional y su incidencia en la educación, las olas migratorias, los cambios demográficos y la necesidad de una reformulación de los sistemas de seguridad social, van configurando de forma acelerada e inexorable el nuevo escenario del mundo del trabajo.

Uruguay no escapa a esa realidad, y es por ello que vamos a delinear, en forma resumida, una visión de las posibles alternativas en la configuración del mercado laboral y su consiguiente demanda de trabajo desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo. Dicho abordaje lo haremos desde dos variables: el cambio demográfico y la matriz productiva. Los cambios demográficos afectarán la cantidad y la composición de los trabajadores y la transformación de la matriz productiva impactará en el dinamismo económico y en la estructura productiva del país. Ambas variables impactan fuertemente en ese futuro del trabajo que proyectamos en el Uruguay de 2050.

1. El futuro del trabajo

El problema de la sustentabilidad² en las nuevas formas de producción necesariamente deberá tenerse en cuenta muy especialmente, ya que el cambio climático³ constituye uno de los principales problemas que enfrenta la humanidad en la actualidad, aspecto que ha sido incorporado, -como nos lo recuerda Fabio Bertranou (Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina)-

¹ En el año 2016, junto al Prof. Juan Raso Delgue, ya hablábamos de los desafíos del futuro del trabajo en: www.ladiaria.com.uy/articulo/2016/9/revolucion-industrial-en-3d/.

² En el pasado II Congreso Mundial Cielo Laboral, celebrado en la ciudad de Montevideo los días 12 y 13 de octubre de 2018, María Luz Vega, Coordinadora de la Iniciativa para el Futuro del Trabajo en la O.I.T., expresaba que “De seguir produciendo en la forma que lo hacemos actualmente, en el año 2020 ya no habrá trabajo ni trabajadores, por ello es necesario implementar formas de producción sustentables y respetuosas con el medioambiente”.

³ “Los efectos del cambio climático están ya perjudicando seriamente al mercado laboral y al empleo. Las sequías, las olas de calor, las fuertes lluvias, los ciclones tropicales, el aumento del nivel del mar, el aumento de las temperaturas y los cambios en los ciclos de precipitaciones han provocado el desplazamiento de trabajadores, interrumpido operaciones comerciales, dañado activos empresariales e infraestructuras y deteriorado de forma significativa las condiciones laborales, la salud y la seguridad en el trabajo, y la productividad laboral. “Empleos Verdes: Informe de avance 2014-2015” / Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2016, p.8.

en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible⁴. A nadie le es ajeno que el cambio climático necesariamente impacta en la economía y en los mercados laborales⁵.

A su vez, el trabajador del futuro deberá adquirir nuevas habilidades y competencias para poder adaptarse a ese mundo laboral. Así mismo, deberá desarrollar habilidades que van a ir cambiando a lo largo del tiempo, como la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resiliencia y la comunicación. La educación pasará a ocupar un rol fundamental, ya que determinadas habilidades se deben enseñar desde la educación primaria y reafirmarse en la educación media. Por otra parte, las prácticas profesionales y pasantías pasarán a ocupar un lugar muy importante en el proceso formativo. Uruguay parece haber tomado debida nota de dichos desafíos.

El trabajador del futuro deberá adquirir nuevas habilidades y competencias para poder adaptarse a ese mundo laboral. En este sentido Cristóbal Cobo, investigador de las nuevas tecnologías de Oxford, sostiene que resulta más estratégico: “aprender cómo aprender más que retener simplemente los contenidos que se enseñan”.⁶ En el futuro se deberán desarrollar habilidades que van a ir cambiando a lo largo del tiempo, como la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resiliencia y la comunicación. Mantener un mismo empleo durante toda la vida va ser la excepción, no la regla. Es por eso que las personas deben estar preparadas para esos cambios, fundamentalmente pensando en que en el futuro existirán trabajos que aún hoy no conocemos.

2. El futuro del trabajo en Uruguay - año 2050

Según una serie de estudios prospectivos⁷ que se están elaborando, se está desarrollando la temática del cambio demográfico, el cambio tecnológico y la automatización de los procesos y su inexorable impacto en los niveles de empleo desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, así como también se toman en cuenta los cambios educativos, y con una mirada de género se estudian el tipo de relaciones que se dan desde la lógica laboral y su impacto en la cantidad y composición futura de la fuerza laboral en Uruguay.

Pero en el presente trabajo sólo nos vamos a referir a las características de la demanda de trabajo y sus posibles evoluciones a futuro, centrándonos en las posibles tasas de crecimiento (o decrecimiento) del empleo por grupos de sectores, y en los factores que pueden determinar esas evoluciones.

En el estudio que referimos⁸, se elaboraron 8 escenarios que proyectan el futuro del empleo en Uruguay para el año 2050. Para ello se tuvieron en cuenta las posibles evoluciones de la inserción en los mercados internacionales, los procesos de automatización y el crecimiento endógeno. También se prestó especial atención al cambio demográfico, el cual fue tomado como dato clarificador que aparece en todos los escenarios posibles.

El estudio aclara que dichos escenarios no agotan las posibilidades teóricas, pero son los más factibles en un futuro.

De los 8 escenarios en este breve análisis vamos a referirnos a 4 de ellos.

Así, en primer lugar, tenemos el escenario denominado de “Status Quo”, que se caracteriza por una baja inserción internacional y una baja automatización. En este escenario el avance de la

⁴ “Dada la magnitud, complejidad y urgencia de los desafíos ambientales, sociales y económicos que enfrenta el mundo en la actualidad, un enfoque integral para hacer frente a estos retos no es una opción sino una necesidad”. El Programa Empleos Verdes de la OIT, www.ilo.org/greenjobs.

⁵ Bertranou, F., Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, en Quiñones Montoro, M., “Uruguay: identificación de oportunidades para la creación de empleos verdes en la citricultura”, Publicación OIT, 1ed. 2017, p. 7.

⁶ Playà Maset, J., “Educar para las incertidumbres”, 08/03/2016 09:5. Fecha de consulta: 28/05/2018. Disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/20160226/4023169016/formacion-educacion.html>, visitado el 18/09/2018.

⁷ “Prospectiva de la participación laboral, Uruguay 2050”; “Valores y creencias de los uruguayos: ¿Freno o impulso para un desarrollo sostenible”; “El futuro en desarrollo”; “Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay”. (Publicaciones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto – Presidencia de la República).

⁸ “Prospectiva de la participación laboral, Uruguay 2050”, O.P.P., 2018, páginas 41 a 47.

automatización de los procesos productivos es gradual, lo que lleva a amortiguar la pérdida de empleo en la mayoría de los agrupamientos de estudio, excepto para el grupo de las transversales tecnológicas, donde la lenta automatización se presenta como un problema para su desarrollo doméstico.

En segundo lugar, encontramos el escenario de “Llave en mano”, el cual se caracteriza por una inserción en los mercados internacionales denominada “frívola”, marcado por una alta automatización y un bajo crecimiento endógeno. En este segundo escenario, el crecimiento económico será bajo. Esto traerá aparejada la limitación de la capacidad fiscal del Estado, lo cual, combinado con altos niveles de automatización, condicionará la creación de empleos en el agrupamiento del sector público. La alta automatización generará algunas oportunidades para el agrupamiento de Transversales tecnológicas, pero no podrá desarrollar todo su potencial de crecimiento.

En el sector de actividades exportadoras, el comportamiento se proyecta dispar. Las actividades competitivas se verán impulsadas por la apertura de nuevos mercados internacionales, minimizando el fuerte impacto de la automatización. En cambio, aquellas actividades con problemas de competitividad sufrirán la caída del empleo por dos vías: la competencia extranjera en el mercado interno y regional, y la alta automatización, afectando su capacidad de empleo.

Un tercer escenario es el denominado de “Apertura estratégica”. El mismo se caracteriza por una inserción internacional “virtuosa” y un alto grado de automatización. Este escenario de inserción internacional virtuosa con alta automatización permitiría un importante crecimiento económico que habilitaría la amplia creación de empleo. Desde el punto de vista al acceso a nuevos mercados internacionales, la inserción virtuosa permitirá dinamizar el sector exportador competitivo, generando mayor número de empleos, aunque restringido por los procesos de automatización en marcha. Esto plantea el desafío de una mano de obra más calificada y con competencias y capacidades laborales diferentes a las que se demandan en la actualidad.

El último escenario es el denominado “El tigre sudamericano”, que se caracteriza por una alta integración internacional, un alto grado de automatización, y un alto crecimiento endógeno. Este escenario es el más optimista en términos de empleo. El alto crecimiento económico, fruto de la combinación de inserción virtuosa y crecimiento endógeno, permitiría impulsar al sector público, y también que las Transversales tecnológicas y las Exportadoras competitivas crecieran al máximo de su potencial.

Estas condiciones generarían un gran crecimiento en materia de empleo. Esa fortísima expansión de los agrupamientos de sectores que demandan más trabajadores calificados generaría un gran desafío para el país, debido a que aprovechar dichas oportunidades dependerá del desarrollo de los niveles de formación de la población trabajadora. En todo caso, la alta demanda de empleo se convertiría (a través de altos salarios) en un fuerte estímulo en la expansión de la oferta laboral, tomando en cuenta los flujos migratorios que llegan al país, así como también para la inserción laboral de la población uruguaya.

Pero este escenario tiene la dificultad desde el punto de vista de la generación de empleo con la disponibilidad de trabajadores en el país. Ya que la disponibilidad de población económicamente activa podría ser una limitante.

3. Breves conclusiones finales y desafíos

En resumen, los sectores que presentarán mayor dinamismo son los que a su vez demandan trabajadores más calificados, siendo los empleos poco calificados o rutinarios los que mayor riesgo de falta de empleabilidad presentarán en el futuro que nos aguarda.

Los desafíos que plantea el futuro del trabajo para el Uruguay en un escenario con miras al 2050 necesariamente implican tomar decisiones en el presente que nos posicionen en las mejores condiciones para enfrentar un fenómeno mundial, como lo es ya: el déficit de puestos de empleo.

Pero ese empleo no puede ser de cualquier tipo, el mismo debe ser decente, con todo lo que ello significa⁹. Uruguay ya está tomando las debidas precauciones y medidas para que ello sea posible. El futuro del trabajo en el año 2050 nos debe encontrar a todos, desde ahora, poniendo nuestros mejores y mayores esfuerzos para hacer del trabajo decente en Uruguay no una quimera sino una realidad.

José Antonio Iglesias Cáceres

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales
Facultad de Derecho, Universidad de la República, Montevideo –Uruguay

Nataly Rodríguez Bessio

Doctora en Derecho y Ciencias Sociales
Facultad de Derecho, Universidad de la República, Montevideo –Uruguay

⁹ El “trabajo decente” se puede medir según once dimensiones, las mismas comprenden grupos de indicadores que son los siguientes: oportunidades de empleo; ingresos adecuados y trabajo productivo; trabajo que debería abolirse o trabajo inaceptable; horas de trabajo decente; estabilidad y seguridad en el trabajo; diálogo social y representación de los trabajadores; conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal; entorno de trabajo seguro; seguridad social; e igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; finalmente el contexto económico y social del trabajador (Anker, 2002: 17). Caristo, A. y Naranja Sotelo, M., “Estabilidad en el mercado de trabajo. Análisis utilizando la Encuesta Longitudinal de Protección Social, Asesoría en Políticas de Seguridad Social, Diciembre 2015, en Comentarios de Seguridad Social, cuarto trimestre 2015 – Nro. 50, Asesoría General en Seguridad Social, Banco de Previsión Social, Montevideo – Uruguay, páginas 159 y 160.