



Una nueva realidad. Un cambio de paradigma

por Julio Armando Grisolia

La pandemia fue disruptiva. Aceleró modificaciones en el mundo del trabajo y produjo un punto de inflexión con importantes cambios en el perfil de los trabajadores y la mecánica de prestación de las tareas.

Se generó un escenario distinto, con nuevos fenómenos sociales y culturales y modelos organizacionales, desarrollo exponencial de la tecnología y proliferación del teletrabajo.

Esa transformación de la realidad sin dudas impactó en la sociedad y modificó sus exigencias.

Nuevo escenario de las relaciones laborales. Transformación digital y teletrabajo

El escenario actual es una realidad nueva, dinámica y multívoca.

La pandemia provocó un cambio de mentalidad, una revalorización del tiempo. Y esto tuvo un fuerte impacto en la forma de trabajar porque cambió la manera de pensar el tiempo y el espacio.

El teletrabajo de la pandemia se fue transformando en el modelo mixto o híbrido en la postpandemia: coexistencia del trabajo presencial y remoto en un mismo vínculo laboral: *“Aquellos que se puede hacer remoto y no requiere presencialidad se hace remoto y lo presencial se reduce a lo imprescindible”*.

Se observa el agotamiento de los formatos tradicionales de contratación que se caracteriza por el trabajo en semanas de 5 o 6 días -con uno o dos días libres-, jornadas extensas de no menos de 8 horas, con presencialidad plena, cumplimiento del horario de inicio y finalización, y distintas rigideces.

Se puede afirmar que este modelo de estructuras rígidas no se adapta a las demandas de las nuevas generaciones.

Hoy se pone más énfasis en el trabajo realizado, en la producción y su calidad que en el horario de inicio y de finalización y el tiempo real trabajado (obviamente respetando los límites de la jornada y el derecho a la desconexión). Apuntan al teletrabajo o a un sistema mixto (híbrido), o si se trata de presencial, con jornadas más cortas, con 4 días a la semana y/o con flexibilidad horaria.

Los nuevos trabajadores buscan otras oportunidades laborales, no solo en términos económicos sino esencialmente en calidad de vida. Ejemplo de ello es el fenómeno de la “gran renuncia”, producido en Estados Unidos, cuando 4,3 millones de trabajadores en agosto 2021 renunciaron a sus empleos (fueron más de 33 millones en 2021).

El fenómeno se verificó en varios países, como Francia, con la renuncia de 523.000 trabajadores en el primer trimestre de 2022. En América Latina se dio en menor medida, básicamente por la situación social.

La “gran renuncia” es en realidad el “gran despertar” de los trabajadores, cansados de largas jornadas, de falta de flexibilidad, de pocos incentivos y no reconocimiento a su labor.

Hoy el debate no es el trabajo presencial o el teletrabajo. En áreas administrativas se impone el esquema mixto, con la coexistencia del trabajo presencial y remoto en el mismo vínculo laboral, que toma lo mejor de cada modalidad y produce el mismo resultado, pero con mayores beneficios para el trabajador, para el empleador y para la sociedad.

Y ese cambio hacia el trabajo remoto o esquema mixto es más claro si se lo analiza desde el punto de vista etario. Los más jóvenes son los que más resisten el esquema de presencialidad anterior.

Por ejemplo, en la Argentina el segmento de profesionales jóvenes con alta calificación son los que más priorizan la relación entre trabajo y vida. La mayoría opta por esquemas mixtos o híbridos, porque el trabajo por objetivos permite tiempo libre para su vida personal y para seguir capacitándose en un sector competitivo.

Sin dudas se han producido importantes modificaciones en el mundo del trabajo que se suman a la globalización. No solo innovaciones tecnológicas, cambios demográficos y del medio ambiente, sino un cambio en la relación entre las personas y el trabajo: para las nuevas generaciones el trabajo no es una prioridad, solo es necesario para la subsistencia.

El desarrollo económico no es un fin en sí mismo: tiene ser inclusivo con el fin de mejorar la vida de las personas (OIT).

Ante el nuevo escenario de trabajos remotos (100% home office), mixtos (híbridos 3x2) o presenciales con mayor flexibilidad, las actividades deben adaptarse, los trabajadores capacitarse para sumar nuevas habilidades y competencias y las empresas reconfigurar procedimientos y aggiornarse a la nueva realidad.

Modernización de los marcos normativos. Una nueva forma de proteger

Ya la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 sostuvo que los problemas graves son la alta informalidad, las brechas de acceso a los avances digitales y la falta de alineación entre las habilidades y los conocimientos de los trabajadores con la necesidad de la producción.

Para lograr el objetivo común de desarrollo económico con protección social y generar trabajo decente el diálogo social y negociación van a tener un rol fundamental.

Los cambios de la situación social, económica y política, de paradigma y transformación requieren adecuaciones en el ordenamiento jurídico, las cuales deben ser consensuadas, tomando como punto de partida el respeto a la dignidad de los trabajadores y al principio protectorio.

Pero la tutela debe tener sentido finalista. Se debe brindar una verdadera protección y no una mera protección “declamada”; al decir de Ortega y Gacé *“efectividades conducentes”*.

En los países con menores recursos económicos el trabajo es precario e inestable y las empresas tienen una vida limitada (especialmente las pequeñas y medianas).

Por eso hay que apuntar a la generación de trabajo decente. Que los trabajadores puedan acceder a los empleos y trabajar en condiciones adecuadas. Pero también los empleadores deben poder producir y generar ganancias. Ambos “tienen que ganar” y está bien que así sea.

El Derecho del Trabajo es dinámico y debe receptar los cambios producidos a nivel social, económico, político y tecnológico. Debe legislar para los trabajadores actuales y del futuro, no para los de la década del 70 o 90.

Debe acompañar la evolución económica sin desvirtuar sus principios rectores. No hay que oponerse al progreso. El objetivo debe ser el crecimiento económico con desarrollo social.

Se puede obtener mayor productividad y crecimiento económico manteniendo la esencia de la protección actual de la legislación laboral, pero modernizando la normativa.

Hay que proteger de otro modo: generando trabajo decente y logrando la reinserción inmediata cuando se pierde el empleo.

La condición para combatir el desempleo y aumentar la calidad de los empleos disponibles es que la economía crezca en forma sostenida. Para ello es necesario un marco regulatorio adecuado del mercado de trabajo y políticas pro activas dirigidas a mejorar la generación de buenos empleos y la competitividad microeconómica.

En orden a ello, no sólo se trata de aumentar la cantidad de puestos de trabajo, sino que los nuevos cumplan con requisitos esenciales de productividad creciente, ingresos regulares y justos, condiciones de trabajo dignas, protección legal y seguridad social.

Ese es el empleo de una sociedad moderna, equitativa y sustentablemente competitiva.

El trabajo debe ser posible para el empleador que está dispuesto a cumplir con la legislación laboral, previsional e impositiva.

Por ejemplo, receptar otras formas de contratación y las nuevas tecnologías (home office, teletrabajo), simplificar el acceso al trabajo y capacitar para los nuevos puestos de trabajo, apoyar la tecnología y la innovación, y prevenir los daños que el mal uso de la tecnología puede provocar a los trabajadores, invertir en tecnología y generar políticas de capacitación del personal en nuevas competencias laborales y digitales para la reinserción laboral y apoyar a las pequeñas y medianas empresas que son generadoras de empleo.

Hay algunas cuestiones a tener en cuenta en la modernización de las relaciones laborales:

- Reglamentación adecuada del trabajo, adaptada a los tiempos actuales y a las nuevas generaciones de trabajadores, por ejemplo, reducción del tiempo de trabajo.
- Mecanismos de protección y contención social.
- Dinamismo de los convenios colectivos.
- Estabilidad, en sentido tradicional -contratos de trabajo de tiempo indeterminado-, o con una perspectiva actual –reinserción inmediata en nuevos empleos-.
- Inversión en infraestructura, tecnología y capital humano, mediante el mejoramiento del salario y condiciones de trabajo.
- Formación y capacitación profesional permanente.

Desafíos del derecho laboral en tiempos de cambios

La prioridad de América Latina es combatir la pobreza. Y para lograrlo debe abrazar la senda del progreso.

Reducir la pobreza depende de crear empleo (principalmente jóvenes y poblaciones vulnerables), disminuir la informalidad y ganar competitividad con una actividad verdaderamente productiva y menos costosa e invertir en capacitación permanente.

El desafío es repensar las condiciones, generar un marco adecuado, adaptado a la realidad productiva del siglo XXI y que preserve los derechos fundamentales de los trabajadores.

Establecer reglas claras para favorecer la multiplicación de negocios. Para generar nuevos emprendimientos en la región trabajar tiene que ser más fácil y económico.

Esto significa que la actividad productiva debe ser más sencilla y menos costosa para poder competir.

Es claro que con los cambios tecnológicos se está produciendo una transformación del empleo. Pero si bien se van a perder muchos puestos de trabajo, se van a crear otros (mayoría de digitales).

Y ante estos cambios tecnológicos de los procesos productivos, los trabajadores deben tener nuevas competencias y habilidades. Por eso la capacitación y formación profesional adquieren un rol esencial para la recalificación de los trabajadores.

En este sentido, es importante propender a modernizar los marcos laborales y adaptarlos a la nueva realidad. Por ejemplo, apuntar al trabajo decente, a políticas que promuevan la creación de empleo formal y productivo (empleo joven y poblaciones vulnerables), reducir la presencialidad y profundizar el trabajo híbrido o mixto, priorizar la productividad por sobre el horario o el tiempo de trabajo (respetando descansos y derecho a la desconexión).

En síntesis, el diálogo social, los consensos, la cooperación, una actitud solidaria y de buena fe de los actores sociales va a ser fundamental no solo para progresar y por el bien común, sino por un básico sentido de supervivencia.

Todos debemos reimaginar el mundo del trabajo, para que el trabajo del siglo XXI se adapte a la vida de las personas y no la vida al trabajo.

Julio Armando Grisolia

Juez Nacional del Trabajo. Director y docente de la Maestría en Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (Universidad Nacional de Tres de Febrero) y del Doctorado en Derecho del Trabajo (UNTREF), miembro de Comités Académicos de Doctorados y Maestrías, y del Comité Científico Internacional de ADAPT. Docente de Grado y Posgrado en distintas Universidades Autor y coautor de numerosos libros de Editorial Thomson Reuters y Editorial Estudio. Director de la Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot y de la Revista IDEIDES (www.revista-ideides.com). Director del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la UNTREF (www.ideides.com).

* Para más detalles, véase artículos del autor en www.juliogrisolia.com.ar y en www.revista-ideides.com.

Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.