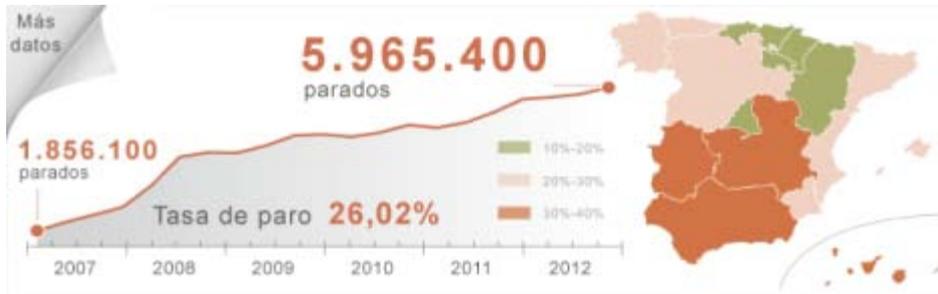


El futuro laboral



Iñigo Sagardoy de Simón ()* |

Actualizado **viernes 25/01/2013 11:14 horas**

Algo nuevo viene sucediendo en el mundo del trabajo. Las cosas ya no son como eran hace 25 años, ni evidentemente serán como las estamos viendo ahora en los próximos 25. En el pasado, la escasez en el trabajo era una mera hipótesis defendida ardientemente por unos pocos académicos (Rifkin) que tenía seguidores débiles; el trabajo permanente era el paradigma en la empresa tradicional y la rotación en la vida profesional no estaba vista positivamente siendo signo de inestabilidad incluso hasta emocional; el lugar de trabajo y su ubicación física se convertía en un derecho intensamente protegido; y, en fin, la organización fordista y jerarquizada del trabajo empresarial prevalecía sobre cualquier otro modelo.

Pero todos estos esquemas laborales que hemos aceptado durante muchas décadas, y sobre los que se han basado legislaciones enteras de empleo en numerosos países, están quebrándose por varios frentes. El trabajo comienza a ser un bien escaso, no sólo en países subdesarrollados (por razones de inexistencia de tejido empresarial), sino también en países altamente desarrollados y cualificados (por razones económicas, principalmente) y los que tienen tareas que hacer son realmente unos afortunados. El trabajo pasa de ser una actividad laboral, a desarrollar de una forma constante y uniforme, a una labor centrada en proyectos con vocación claramente temporal. El cambio de una empresa a otra, incluso en sectores de actividad distintos, está bien considerado como signo de madurez y flexibilidad profesional (¿muerte de la fidelidad empresarial?) y las organizaciones y trabajadores con nuevas habilidades profesionales, más autónomos, flexibles, apátridas y horizontales son el ejemplo a imitar.

Este dinamismo no es un fenómeno extraordinario. Es esa una de las características principales del mercado de trabajo, de las relaciones laborales: su tendencia al cambio. Las relaciones de trabajo, las tasas de empleo, los índices del bienestar social, la evolución de la negociación colectiva, se desarrollan al compás de la actividad económica, del cambio en un país y sus empresas, y, en gran medida, de la cultura laboral imperante en la práctica y su aplicación por los tribunales de justicia.

De ahí que a cualquier observador objetivo del devenir laboral que acontece en el mundo actual, no debería de extrañarle que estos cambios se sucedan de forma rápida (y ejemplos cercanos tenemos) e incluso incontrolable, si no se saben anticipar o gobernar de forma inteligente. Rigidez y anquilosamiento son términos contrarios a una legislación laboral brillante, porque si esos adjetivos se predicen de la misma se estará en contra de su propia esencia de ley despierta, adaptable a lo que precisa cada momento histórico en una determinada circunstancia económica, social, política y cultural.

De lo anterior se deriva que es un ejercicio útil y lleno de sentido el tratar de predecir, aunque siempre de forma limitada, las tendencias laborales del futuro. Sólo así se podrán construir y diseñar nuevas políticas, dar formación adecuada a los empleados del futuro, anticiparse a los cambios venideros y dirigir de forma correcta las nuevas leyes y su interpretación judicial.

La primera década del siglo XXI ha pasado ya a la historia, pero las realidades de lo que ha acontecido en ese periodo y también en las postrimerías del siglo pasado, pueden darnos muchas pistas de los retos y predicciones de lo que veremos próximamente. A mi juicio, estas serán las tendencias que darán forma a las relaciones laborales, muchas de ellas, como se verá, conectadas entre sí de forma visible.

Primera.- La digitalización del trabajo. En los próximos años, la tecnología, Internet y todo lo relacionado con el llamado "mundo digital" tendrán un claro crecimiento exponencial y estarán inmersos no sólo en nuestro día a día personal sino claramente en el lugar de trabajo. Las empresas que estén preparadas para aceptar y explotar los beneficios evidentes de la tecnología, al igual que eviten sus errores, tendrán una ventaja sobre todos sus competidores. De hecho, en alusión a los cambios legislativos anticipados que mencionábamos anteriormente, ya existen países donde el acceso a la banda ancha se configura como un verdadero derecho civil (j) de los ciudadanos. Los teletrabajadores serán una realidad habitual y no excepcional, por las necesidades de mayor productividad y ahorro (en todos los ámbitos), siendo la norma general la flexibilidad laboral ("el trabajo es lo que haces, no dónde lo haces", Obama dixit). Los blogs, las redes sociales, las videoconferencias serán herramientas habituales de trabajo, no limitadas exclusivamente al uso social o personal. Inevitablemente todo ello llevará a un incremento de la litigiosidad derivado del uso de las nuevas tecnologías con una nueva forma de pleitos, como enseguida veremos.

Segundo.- La privacidad y la no discriminación como derechos fundamentales en el ámbito del trabajo. La tecnología ha avanzado tanto invadiendo todos nuestros ámbitos vitales que se puede afirmar que en un futuro el derecho a la privacidad o intimidad está muerto (Fromkin). En los próximos años los empresarios verán como a diferencia de los momentos actuales, existirá un vasto desarrollo legislativo que regule de forma profunda el derecho a la intimidad en relación con las nuevas tecnologías y ello fundamentalmente por el deseo de los gobernantes de ganar votos de la llamada generación Y, verdadero usuario del fenómeno tecnológico. A la vez, el legislador se verá presionado por un deseo de las empresas de regular la seguridad informática y reducir el riesgo de fuga de información confidencial. Finalmente, asistiremos a una

auge de reclamaciones desconocidas por nosotros en estos momentos como pudieran ser el derecho de no discriminar en la contratación y en el despido por motivos ajenos al ámbito puramente laboral (como por ejemplo rechazar a un candidato a un puesto de trabajo por su "perfil on line" de Facebook u otra red social de acceso público) o el derecho al pago de horas extraordinarias por la conexión permanente (en vacaciones y festivos, incluso) a dispositivos electrónicos. La diversidad en la forma de entender el mundo, las nuevas creencias e ideologías en estados cada vez más laicos, harán que las compañías deban ser más diligentes en la forma de proteger estas expectativas de sus empleados.

Tercero.- Otras formas de resolver conflictos y el juicio virtual. Desde los años noventa en la mayoría de los países de nuestro entorno se han desarrollado de forma explosiva mecanismos alternativos la resolución de conflictos laborales. Es lo que se ha venido denominando "privatización" del litigio, al acudir a soluciones extrajudiciales, ajenas al circuito público, como la mediación y el arbitraje. Los tribunales están claramente saturados y sus medios no son extraordinarios; el juicio deviene en un proceso muy lento, incluso en el ámbito laboral; y el procedimiento es muy inflexible en cuanto a su desarrollo. De ahí que cada vez más tanto empresarios como empleados prefieren acudir a otros medios alternativos para resolver sus diferencias, que vienen resultando igualmente eficaces y a la vez flexibles. Por otra parte, la tecnología impactará también en este ámbito, con juicios grabados mediante vídeos, testimonios realizados por videoconferencia y, sobre todo, la presentación de pruebas telemáticas o de contenido tecnológico que deberán ser sometidas a la interpretación judicial con todas las garantías procesales necesarias.

Cuarto.- La ética corporativa, los códigos de conducta y el cumplimiento regulatorio como piedras angulares del desarrollo empresarial. Desde que la crisis internacional comenzara, más o menos por 2007 por motivos ajenos en muchos casos al desarrollo normal de cualquier empresa ordinaria, la ética en el trabajo y el cumplimiento de las normas han adoptado un nuevo rol en el mundo de los negocios. De hecho, empieza a ser realmente imperativo para las empresas el contar con un programa ético y de 'compliance' robusto si se quiere ser un negocio exitoso en el mundo actual. Se requiere disciplina empresarial y un frente común para adaptarse no sólo a las demandas de los mercados, sus regulaciones y el propio gobierno dónde se está operando, sino para conseguir la confianza de los inversores, accionistas y de los propios empleados. La reputación empresarial que puede verse afectada incluso por ajenos a su entorno más directo (véase por ejemplo el poder de los blogs y redes sociales que pueden mejorar o dañar irremediabilmente la imagen de una compañía) solamente puede defenderse convenientemente por lo que se denomina sostenibilidad (externa e interna) de la actuación empresarial, y ello va a estar en continua revisión en los próximos años.

Quinto.- Nuevas formas de organizaciones sindicales. A mi modo de ver el movimiento sindical está claramente en un proceso de transición, sus retos son inmensos, y la forma de reaccionar ante los mismos marcará en gran medida su continuidad exitosa o no. En parte, la ciberorganización de empleados y ciudadanos a través de las nuevas tecnologías puede ser un obstáculo para el desarrollo de los sindicatos tradicionales dado que serán medios alternativos de organizar la fuerza laboral, pero también puede suponer un instrumento muy útil, si está bien planificado, para alcanzar a nuevos trabajadores (jóvenes) que en principio son cada vez más ajenos a luchas de clases basadas en principios ideológicos claramente superados. Por otra parte asistiremos a

organizaciones laborales, federaciones o sindicatos globales de carácter multinacional, dónde el cometido principal será conseguir de las empresas multinacionales acuerdos o códigos de conducta internacionales, de obligado cumplimiento, dónde se mejoren las condiciones de trabajo a nivel mundial o dónde se respeten los derechos humanos más básicos en entornos normalmente fabriles. Ello llevará a una negociación colectiva internacional.

Sexto.- Reformas necesarias en el estado del bienestar occidental. Las continuas tasas de desempleo que pudieran llegar a ser estructurales en muchos países en los próximos años, la fuerza de trabajo escasa y de carácter discontinuo o precario, y otros factores demográficos como el incremento de la esperanza de vida y el descenso de la tasa de natalidad, nos llevará inexorablemente a asistir a cambios en nuestros sistemas de pensiones, normalmente endureciendo sus condiciones de acceso y reduciendo ciertos beneficios, con nuevas fórmulas flexibles de cálculo de prestaciones. Como se ve, los retos a los que nos enfrentamos son muy importantes y variados, algunos de mayor calado y otros de menor impacto, pero ¿cómo una sociedad avanzada reaccionará ante los mismos?

* Iñigo Sagardoy de Simón es presidente de Sagardoy Abogados y profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Francisco de Vitoria.