

El trabajo del futuro: más ocupación y menos jornada laboral The work of the future: more occupation and less working hours

SANTOS M. RUESGA

CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA (UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID)

Resumen

¿Sustituirán las máquinas, los robots, el trabajo humano en un futuro más o menos cercano? Sobre la base de ese interrogante, en un mundo en rápido proceso de digitalización, avance de la inteligencia artificial y robotización, subyace un sombrío panorama, no sobre el trabajo en sí mismo, sino sobre su ocupación, sobre el empleo. Desde hace ya algunas décadas son ya numerosos los analistas, que más allá de los relatos de ciencia ficción, otean un horizonte sin empleo para el ser humano, donde los entes mecánicos inteligentes, autosostenidos y autocreados, serán el soporte exclusivo de la creación de riqueza. De llegar a ese punto, cabría, y eso es lo que señalan los analistas de la catarsis del trabajo humano, empezar a pensar en un futuro en el que la organización social se desvinculará del trabajo, que hasta el momento sigue siendo el eje a través del cual se articulan relaciones económicas, sociales y por extensión políticas. ¿Cuál sería, entonces el concepto clave en la articulación de esas relaciones? Una nueva era en la organización social se estaría abriendo camino al compás del radical cambio tecnológico que estamos experimentando. Pero, en este artículo se apunta a partir de la experiencia acumulada de transformaciones sociales vinculadas a los procesos anteriores de revoluciones tecnológicas, cabe la posibilidad de mantener el vínculo del empleo, como argamasa de la organización social, repartiendo mejor los puestos de trabajo, entre personas que trabajen menos horas, menos días y dediquen más horas a otras actividades humanas no vinculadas a generación de rentas. La reducción del tiempo de trabajo se configura así, a futuro, no solo como un mecanismo de reparto de un empleo más escaso, sino también de una herramienta para mantener una estructura social en términos semejantes a como se vivió en las décadas pasadas, como pilar de una mayor cohesión social y de una cierta estabilidad política y social, base de los sistemas democráticos que hoy disfrutamos. Si en el pasado jugó ese papel, no hay razón para pensar que no lo pueda hacer en el futuro; se trata tan solo de estimular la reducción sustancial de la jornada de trabajo para generar más empleos.

Palabras clave

Jornada de trabajo; robotización; productividad; futuro del trabajo

Abstract

Will the machines, robots replace human labor in the near future? Based on this question, in a world of rapid digitization, advance of artificial intelligence and robotization, there lies a bleak picture, not of the work itself, but of its occupation, of employment. For some decades now there have been many analysts who, beyond the science fiction stories, have been looking at a jobless horizon for human beings, where intelligent, self-sustaining, and self-created mechanical entities will be the exclusive support for the creation of wealth. If we get to this point, it's possible, and this is what the analysts of the catharsis of human work point out, to start thinking about a future in which social organization will be dissociated from work, which up to now continues to be the axis through which economic, social and, by extension, political relations are articulated. What, then, would be the key concept in the articulation of these relationships? A new era in social organization would be making its way to the compass of the radical technological change we are experiencing. However, this article points to the accumulated experience of social transformations linked to the previous processes of technological revolutions, it is possible to maintain the link between employment, as a cement of the social organization, with better distribution of jobs, among people who work fewer hours, fewer days and dedicate more hours to other human activities not linked to income generation. The reduction of working time is thus, in the future, not only a mechanism for distributing scarcer employment, but also a tool for maintaining a social structure in terms similar to those experienced in past decades, as a pillar of greater social cohesion and of a certain political and social stability, the basis of the democratic systems we enjoy today. If it played that role in the past, there is no reason to think that it cannot do so in the future; it is simply a matter of encouraging substantial reductions in working time in order to generate more jobs.

Keywords

Working day; robotization; productivity; future of work

1. EL FUTURO DEL TRABAJO

El pasado año 2019 se ha celebrado el centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hace un siglo, en el mundo del trabajo, una de las reivindicaciones básicas que alimentaban el conflicto laboral de manera intensa y continua era la demanda por parte de los asalariados de una jornada de 8 horas diarias. Y, como no podía ser menos, la OIT en su andadura inicial reflejaba ya, de forma reiterada, ese hecho, promoviendo acuerdos entre organizaciones patronales y sindicales en pos de este objetivo¹.

A este respecto, hace algún tiempo ya señalábamos que “la ordenación del tiempo de trabajo viene siendo una reivindicación antigua, contemplada como una de las ganancias sindicales, a medida que se producían avances tecnológicos. Sin embargo, aún no de forma generalizada, en la actualidad se puede interpretar como una política activa, que actúa sobre el tiempo de trabajo adelantándose, o compensando, a las ganancias de productividad y derivando parte, en el reparto de las mismas, a disminuir la jornada laboral” (Pérez-Ortiz & Ruesga-Benito, 2003:57). En suma, ya entonces, realizábamos dos afirmaciones entrelazadas. Por un lado, que la reducción de la jornada laboral puede contribuir a aminorar los efectos de una hipotética disminución de la demanda unitaria de trabajo derivada del avance tecnológico y, por otro, que las autoridades laborales pueden jugar un rol activo y significativo en aras de repartir el trabajo, con, entre otros, los instrumentos que le apartan las políticas activas de mercado de trabajo (Ruesga & Pérez Ortiz, 2005).

En este artículo se trata de analizar ese rol, que puede ser fundamental para compensar los posibles impactos sobre el empleo de lo que denominamos la robotización de la economía, paradigma del cambio tecnológico en la era en la que vivimos y por extensión, los efectos derivados en el terreno de la organización política de nuestras sociedades.

Y es que, desde hace años que cunde el alarmismo, cuando no el pánico sobre el futuro del trabajo. Desde el “fin del trabajo” (1995) de *Jeremy Rifkin* se han sucedido los ensayos, con intención prospectiva, que dibujan un negro horizonte para el empleo -no confundir con el trabajo-. No obstante, el mito del trabajo humano absorbido por las máquinas es tan antiguo como éstas mismas. Ya desde mediados del pasado siglo, al menos, la *ciencia ficción* nos ha venido dibujando sociedades del futuro en las que los humanos sobrevivirán como esclavos de máquinas autómatas, que habrían asumido el control del planeta, tras adueñarse no solo del trabajo sino también de la gestión política y, por extensión económica, del mundo humano.

Pero más acá de ese horizonte de ficción, hay que quienes auguran que, al ir desplazando las máquinas a una cuantía en ascenso del trabajo humano, como un medio fundamental de producción, el empleo escasearía y el fantasma del desempleo masivo, con todas sus connotaciones, sería una cruda realidad, en un futuro no muy lejano.

Más recientemente, al calor de la intensificación del cambio tecnológico que implica la denominada tercera (o cuarta ya, según qué autores) Revolución Industrial, ese mito del

¹ Así, por ejemplo, “la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria”. (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>)

fin del trabajo se ha convertido casi en un clamor medroso, hasta el punto de que a tenor de algunos analistas hay incluso que anticiparse a ese negro futuro laboral, sustituyendo conceptualmente (y para algunos más osados, incluso fiscalmente) al trabajo por la máquina. Para los más avanzados en esta perspectiva la robotización en su estadio más avanzado, contando con la aportación de la inteligencia artificial, constituye una buena disculpa para proponer cambios sustanciales en la organización social y, particularmente en la de las relaciones laborales. En ese punto el trabajo (como atributo indisoluble vinculado al ser humano) dejaría de ser el centro de ese orden y, por tanto, la base de la distribución del valor añadido generado en el proceso productivo.

Es normal, que, ante la anunciada futura escasez de empleos, comiencen a proliferar discursos en el ámbito de los enfoques interpretativos de la organización social que abogan por la sustitución del trabajo como eje central articulador de dicha organización por el de la *ciudadanía*. Ante la ausencia de empleo, el trabajo dejaría de jugar el rol² que ha tenido en la conformación de los Estados de bienestar, siendo bajo estas nuevas premisas el ciudadano el sujeto de derecho sociales, al margen de su estatus laboral. Así, por ejemplo, las propuestas de creación una *renta básica universal*, de origen netamente conservador³, se moverían en el territorio de este nuevo enfoque ideológico.

2. EL TIEMPO DE TRABAJO EN CLAVE HISTÓRICA

Durante mucho tiempo, siglos, en el devenir de la historia de la humanidad el ser humano no ha vivido para trabajar, como en los últimos siglos sí ha ocurrido. Más bien el objetivo, tras conseguir los bienes de subsistencia, se centraba en el goce y disfrute de vidas, eso sí mucho más cortas que las que venimos disfrutando en las últimas décadas en los países desarrollados⁴. Lo que significaba trabajar para vivir y no lo contrario.

Como muestra la Figura 1, para el caso del Reino Unido, país originario de la Primera Revolución Industrial, los días de trabajo anuales que la población realizaba cada año, a lo largo de la Edad Media, muestran cifras sustancialmente inferiores que las que se registraron a partir de esa gran transformación productiva que supuso la aparición del modo de

² Véase las reflexiones que en torno a esta posible alternancia de paradigma en la organización social hacíamos un numeroso grupo de académicos especializados en el ámbito de las relaciones laborales y el mercado de trabajo, en Manifiesto de los 700 (2009). “El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible”, *Revista de derecho de Extremadura*, ISSN 1888-5519, N.º. 5: 481-483.

³ Como señalo en Ruesga (2018:24) “resulta curioso que fuera uno de los economistas más destacados de la llamada Escuela de Chicago, Milton Friedman, adalid del más exquisito discurso neoclásico, quien formulara una fórmula cercana a esta idea, hace ya medio siglo. Abogaba por una ayuda pública para los indigentes (sic) en forma de un impuesto negativo sobre la renta, resaltando el uso de este instrumento fiscal como modo adecuado de minimizar los posibles efectos adversos –generadores de incentivos negativos– para la actividad económica y laboral derivados de tal medida”.

⁴ Así, en <https://agenciatigris.blogspot.com/2014/01/trabajar-para-vivir-el-trabajo-en-la.html> se señala a este respecto que “está documentado que se celebraban con relativa frecuencia momentos especiales de la vida individual, tales como bodas o bautizos, o de la vida colectiva, como tradiciones locales más allá de las oficialmente reconocidas por la iglesia. Se estima que la media de tiempo libre en el Reino Unido, Francia y España era de aproximadamente 100 días, 180 y 150 respectivamente. Evidentemente estos cálculos son aproximados y sujetos a variaciones, pues sólo del pasado reciente existen datos exhaustivos sobre este asunto”. Tiempo libre, en días, que resulta incluso igual o superior a lo que estamos disfrutando en estos años, después de descensos continuados en la jornada de trabajo desde la primera Revolución Industrial.

producción capitalista, en su vertiente industrial⁵. Con un modelo de producción antagónico al capitalismo (sin la premisa de crecimiento continuo, lo que se suele denominar como *economías estacionarias*) el tiempo de trabajo necesario para la consecución de las necesidades básicas de la población, solía dejar amplio espacio para la *holganza*. De modo tal que se trabajaban, en la Edad Media, entre 100 a 200 días al año, bastante menos de lo usual en nuestros días.

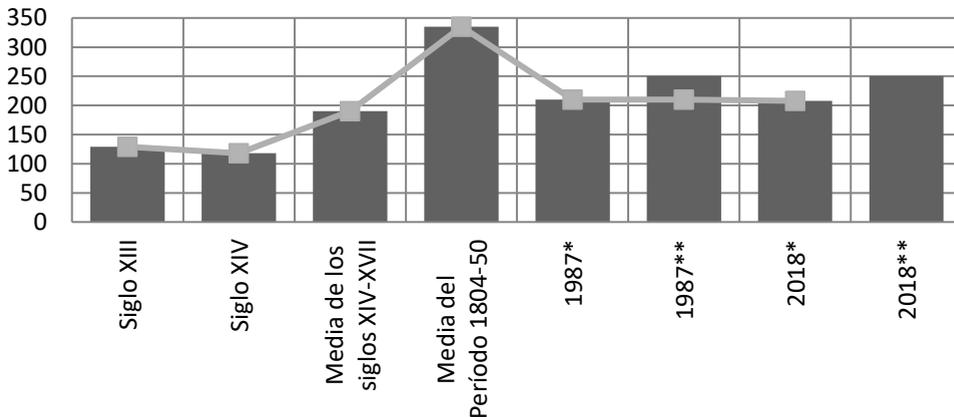


Figura 1. Días trabajados por un trabajador adulto en el Reino Unido

* Considerando semanas de 5 días

** Considerando semanas de 6 días

Elaboración propia con datos de Schor (1991) & OECD Database.

La historia posterior supone un aumento sustancial de las horas de trabajo para la población ocupada. Con la implantación y desarrollo del modo de producción capitalista, desde sus albores, en la I Revolución Industrial en el siglo XVIII, se va extendiendo una situación en la que la población ocupada dedica siete días a la semana con jornadas diarias que superaban las 12 horas. Lo que podría haber llegado a más de trescientos días de trabajo al año, con una carga horaria por encima de las 3.000 horas anuales⁶.

A partir de aquí, se experimenta una continua reducción del tiempo de trabajo. Así, entre los años 1870 y 1990, la duración media anual del tiempo trabajado ha pasado de más de 3.000 horas a las 1.500-2.000 horas que se dedican en la actualidad (Maddison, 1998). La diferencia entre los países también es destacable aún en el momento actual. En un primer grupo, con jornadas anuales más largas, se encuentran Estados Unidos y Japón (en torno a 1.850-2.000 horas); por el contrario, en ciertos países europeos, como los Países Bajos o Noruega, las cifras reflejan una media inferior a 1.400 horas de trabajo anuales, mientras que en el resto de países de la Europa continental se sitúa entre 1.550 y 1.800 horas anuales (Figura 2).

⁵ Incluso con anterioridad a este periodo, en las sociedades cazadoras y recolectoras, Guillon (2001), señala como los aborígenes australianos o los de la actual Sudáfrica, apenas dedicaban 3 horas diarias a proveerse de los alimentos y otros bienes que requerían para su subsistencia.

⁶ Manuel Castells lo interpreta en términos de horas trabajadas a largo de la vida laboral, señalando que “el tiempo de trabajo ha disminuido a lo largo de los siglos XIX y XX en todos los países desarrollados.../ en 1850 un trabajador realizaba 150.000 horas de trabajo en toda su vida; en 1900 había bajado a unas 130.000 horas, en 1950 de unas 110.000 y en el año 2000 se había reducido a unas 75.000 horas (Castells, 1997).

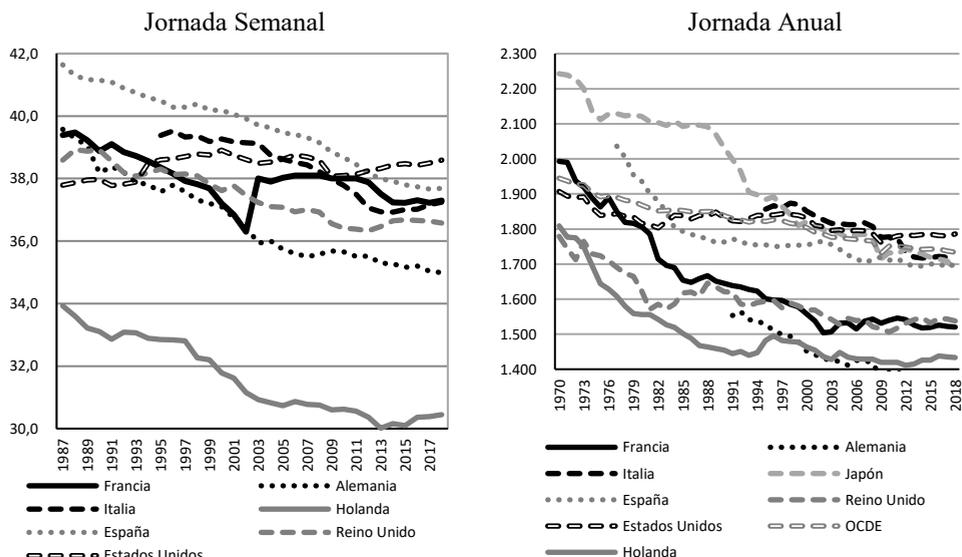


Figura 2. Evolución de la jornada usual semanal y jornada anual de trabajo por trabajador.
 Fuente: Elaboración propia con datos de OECD (<https://stats.oecd.org/#>)

Así pues, la reducción del tiempo de trabajo continua hasta nuestros días (Figura 2). Por dos vías básicas; bien como resultado de la presión de los asalariados, que se materializa en la negociación colectiva o en la reforma de las normas laborales que regulan la jornada, o bien por la propia dinámica y características del crecimiento económico, que requiere de menos intensidad laboral en la producción y de más demanda de consumo, para lo requiere de más tiempo libre de los trabajadores.

En los tiempos más recientes, pareciera que la reivindicación sobre la jornada de trabajo hubiera quedado en el cajón del olvido. En los propios documentos de la OIT, surgidos al calor del centenario de esta organización esta histórica reivindicación de los asalariados ocupa un plano no muy destacado. Así, en la propia *Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, se adopta un enfoque sobre este tema más centrado en la calidad del trabajo (y de la vida, en general) y no tanto vinculando tiempo de trabajo a reparto del mismo, en respuesta a los hipotéticos recortes en la demanda a causa de robotización u otras formas posibles de aceleración del cambio técnico⁷.

En una perspectiva semejante se mueve el informe del grupo de Expertos de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, creado a impulsos de la OIT, que sobre el

⁷ En OIT, (2019a), dedicado al centenario de la OIT, se señalan como demandas hacia el futuro, en el objetivo del trabajo decente, que hay que:

Ampliar la soberanía del tiempo. Los trabajadores necesitan mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, al tiempo que satisface las necesidades de la empresa.

Aprovechar la tecnología para ampliar la elección y lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y enfrentar las presiones que vienen con la falta de definición de los límites entre el tiempo de trabajo y tiempo privado.

Se requerirán esfuerzos continuos para implementar al máximo límites en el tiempo de trabajo junto con medidas para mejorar la productividad, así como las garantías de horas mínimas para crear opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo”.

tema que nos ocupa señalaba como “El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:

- i el respeto de sus derechos fundamentales;
- ii un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado;
- iii *límites máximos al tiempo de trabajo*, y
- iv la seguridad y salud en el trabajo.” (OIT, 2019b)

Perspectivas que, en alguna medida, coincidirían con la opinión de algunos analistas que vienen a plantear como la reducción de jornada es un tema que tras el logro de la jornada de ocho horas diarias no ha avanzado sustancialmente. Lo cual no deja de ser más que un argumento formal, pues si bien puede ser cierto que esta jornada diaria es la que está vigente en la mayoría de las legislaciones nacionales o acuerdos internacionales, no lo es su equivalente en términos de jornada semanal o anual, tanto en lo que se refiere a los contenidos de las normas laborales como en lo relativo a evolución de las horas efectivas de trabajo realizadas.

En términos normativos, se ha ido evolucionando desde la jornada semanal de 48 horas en la mitad del pasado siglo (en España, en el Estatuto de los Trabajadores inicial, de 1980, se recogía ese máximo de jornada semanal) hasta la actualmente más generalizada de 40 horas en la semana y periodos vacacionales que alcanzan un mes, reduciendo así también la jornada anual legal.

Y, también en el caso español, la evolución posterior a la promulgación del ET, a tenor del incremento de la productividad que conlleva el proceso de innovación tecnológica y las presiones sindicales y de otras instituciones continuas en favor de la reducción de las horas de trabajo, ha ido marcando una tendencia hacia una disminución paulatina de la jornada laboral. Como muestra la Figura 2, en el año 1978 se trabajaban en media, en España, cerca de 2050 horas al año y en el 2018 se había descendido por debajo de las 1700 horas.

Lo mismo ocurre en otros países desarrollados (Figura 2), aunque los descensos registrados no son tan intensos como en el caso español. Tal evolución de la jornada laboral ha sido un factor básico, particularmente en España, para absorber el fuerte incremento experimentado en la productividad del trabajo en el último cuarto del siglo pasado.

Esta tendencia a la reducción del tiempo de trabajo por ocupado, en la medida en que la intensificación del cambio tecnológico siga avanzando ha de continuar, para que el impacto sobre el empleo sea compensado, trabajando igual o más número de personas, pero menos horas (diarias, semanales, anuales o a lo largo de la vida laboral).

3. TECNOLOGÍA Y CREACIÓN DE EMPLEO: LA CLAVE ESTÁ EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS GANANCIAS DE PRODUCTIVIDAD

A este respecto son muy ilustrativas las conclusiones de un estudio de hace un par de años de la consultora internacional McKinsey, donde se constata, tras un análisis empírico realizado en más de 60 países, que “las nuevas tecnologías han estimulado la creación de muchos más empleos que los que han destruido y algunos de los nuevos consisten en ocupaciones que no se podía ni imaginar en un principio” (McKinsey Institute, 2017:4). La secuencia histórica de la estructura sectorial de la producción capitalista nos muestra claramente la constatación de esta afirmación (Idem:34, Exhibit 5).

Cabe, no obstante, observar algunas cualidades distintas del actual proceso de innovación tecnológica respecto a los anteriores episodios revolucionarios del pasado y, en función de esa disimilitud, obtener algún resultado distinto en cuanto al saldo neto de empleo que se derive de la implantación paulatina de máquinas, como los robots diseñados en un entorno de inteligencia artificial.

En primer lugar, hay que considerar que el impacto del avance en la robotización sobre el empleo dependerá, contrastando con otras fases históricas de innovación tecnológica, de:

- 1) la velocidad que adopte el cambio tecnológico, de modo tal que a medida que el avance del cambio tecnológico sea más rápido la proporción de trabajadores desplazados será de mayor dimensión y
- 2) cuanto más amplia, sectorialmente hablando, sea la implantación de dichas nuevas tecnologías mayor será la proporción de trabajadores afectados por el desplazamiento en su empleo.

Ambas dinámicas pueden derivar en un aumento más o menos intenso de la tasa de desempleo en el corto plazo. Sin duda, que las autoridades económicas habría de enfrentarse a esta situación, con el fin de facilitar la transición tecnológica, apoyando a los que pierdan por tal motivo sus rentas de trabajo, con subsidios y mejora de su empleabilidad para facilitar una nueva inserción al mercado laboral.

No obstante, en este sentido, cabe apuntar que, hasta la fecha, la más reciente oleada de innovación tecnológica ha operado en favor del incremento de la productividad, pero de forma limitada. De modo tal que, si bien en algunos sectores donde se aplican con mayor intensidad los avances de la digitalización y la robotización el aumento de la producción por unidad de trabajo se ha incrementado notablemente, en otros, particularmente en los servicios más intensivos en trabajo de media baja cualificación, el avance no ha sido tan espectacular. De hecho, a la altura de 2018, las líneas de tendencia de las curvas de evolución de la productividad laboral se sitúan por encima de la propia curva, indicando que el crecimiento de este factor se ha ralentizado en estos primeros años del siglo XXI, con la excepción de EE. UU, donde se experimenta un avance importante en los últimos años (Figura 3).

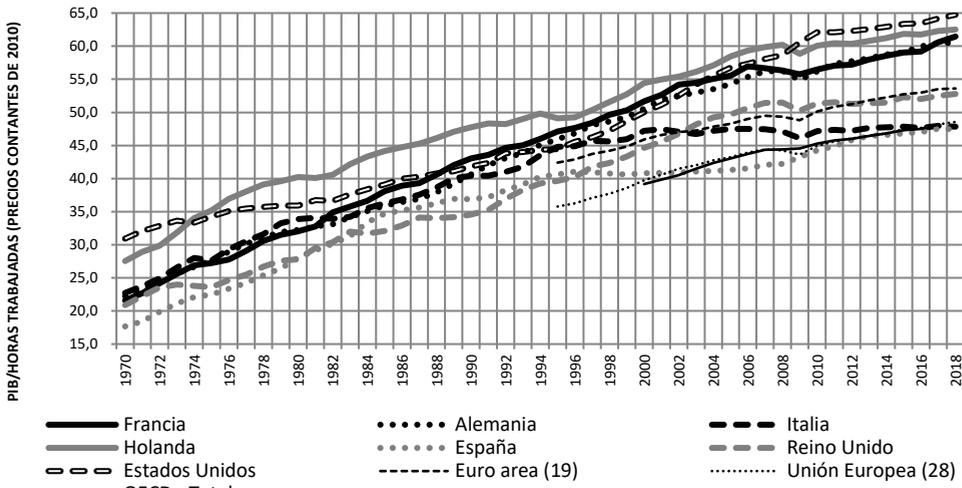


Figura 3. Evolución de productividad laboral en varios países de la OCDE en los últimos 50 años (PIB por hora trabajada en \$ constantes de 2010).

Fuente: Elaboración propia sobre datos OECD Database.

Lo cierto es que un análisis histórico de lo acaecido sobre la cantidad de empleo destruido o creado en las anteriores “Revoluciones Industriales”, no depara unas conclusiones tan agoreras como las que hoy escuchamos acerca de las implicaciones del intenso cambio tecnológico en el que estamos inmersos.

Se ha señalado reiteradamente por numerosos pensadores económicos como el cambio tecnológico significa un incremento notable de la productividad del trabajo. Lo cual puede desencadenar procesos de destrucción, pero simultáneamente también de creación de empleo en una cadena de “destrucción creadora” cómo indicaba ya hace ya casi un siglo, el economista austriaco Joseph Schumpeter. El resultado de ese proceso, ha deparado siempre, al menos en el largo plazo, en el crecimiento del volumen global de empleo. En términos macroeconómicos, los incrementos de la productividad del trabajo derivados del cambio tecnológico impulsarían un incremento de rentas que a su vez promoverían el aumento de la demanda agregada y, por extensión, se induciría un incremento del empleo. Algo ya conocido, aunque, sin duda, en el corto plazo afectará negativamente a muchos trabajadores, desplazados de sus puestos de trabajo que o bien van siendo sustituyendo por máquinas o bien los sectores productivos en los que trabajan sucumben a la aparición de nuevas tecnologías. Es lo que ocurrió, por ejemplo, tras la incorporación de las nuevas máquinas con motores de combustión a la agricultura, que supuso un enorme desplazamiento de trabajo aplicado en el sector agrario, hacia sectores industriales o de servicios en expansión.

Según Robert Skidelsky (2019), “es evidente que la teoría económica no ofrece una respuesta clara acerca del efecto de largo plazo de los efectos del progreso tecnológico sobre el empleo. La mejor conclusión a la que podemos llegar es que el impacto dependerá del equilibrio entre la innovación de procesos y la de productos, y de factores como el estado de

la demanda, el grado de competencia en el mercado y el equilibrio de poder entre capital y trabajo”⁸.

De un lado, conviene tener en cuenta que la tecnología puede destruir empleos, pero no trabajo. Conviene no caer en la confusión de ambos conceptos. Bien es cierto, no obstante, que las características del cambio tecnológico al que nos enfrentamos pueden ser decisivas en la modificación de algunos de los atributos históricos del trabajo, que no en su concepto fundamental, cuál es sus dificultades para la *movilidad geográfica*.

La expansión de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) está incidiendo de modo sustancial en dicho atributo. La indisoluble vinculación física y mental del trabajo a sus propietarios, las personas, ha significado en el pasado que la movilidad geográfica de aquel se enfrentara a barreras de toda índole para los desplazamientos físicos de personas y familias. Ahora, las TICs posibilitan “mover” el trabajo, *online*, para su concreción en actividades que se demandan en otros escenarios geográficos, sin que físicamente se produzca un desplazamiento de la persona con su lugar de residencia. Eso introduce una enorme flexibilidad en la relación laboral, en lo que hasta ahora había sido el patrón habitual del tiempo de trabajo⁹.

Y de otro lado, y en términos cuantitativos, el posible diferencial sobre los efectos en la cantidad de empleo creado o destruido, derivada del actual proceso de cambio tecnológico, dependerá de: 1) la *velocidad de dicho cambio*, de tal modo que a medida que avance más rápido, la proporción de trabajadores desplazados aumentará también a mayor ritmo, 2) la *extensión sectorial* en la implantación de las nuevas tecnologías, ya que a mayor número de sectores implicados mayor será también el número de trabajadores por ello afectados. Sin duda, como ocurrió en anteriores ocasiones en el corto plazo y teniendo en cuenta tales posibles diferencias del cambio tecnológico actual, puede deparar un incremento más o menos notable del desempleo a corto plazo, que particularmente afectará a aquellos trabajadores cuyos empleos están sometidos a mayores dosis de rutinización en su aplicación práctica. De aquí que los efectos en la estructura social pueden profundizar en la dualidad creciente que ya estamos observando.

Todo ello, puede justificar una reforma más o menos integral de las normas laborales¹⁰, pero no necesariamente en cuanto del principio básico sobre el que se ha ido

⁸ En esa línea, Skidelsky (2019) enfatiza que “La mejor conclusión a la que podemos llegar es que el impacto [de la tecnología sobre el empleo] dependerá del equilibrio entre la innovación de procesos y la de productos, y de factores como el estado de la demanda, el grado de competencia en el mercado y el equilibrio de poder entre capital y trabajo”. E insistiendo en este último factor, Paul Krugman (2019) afirmaba que “Para una parte importante del *stablishment* político y mediático, hablar de robots, del determinismo tecnológico, es en realidad una táctica de distracción. Es decir, culpar a los robots por nuestros problemas es una manera fácil de parecer moderno y con visión de futuro y una excusa para no apoyar políticas que aborden los problemas reales del crecimiento débil y de la creciente desigualdad” (Krugman, 2019).

⁹ De acuerdo con Mandl y Vargas Llave (2019) “alrededor de una quinta parte de los trabajadores de la Unión Europea realizan teletrabajo desde casa o realizan trabajo móvil basado en las TIC: trabajan ocasional o regularmente”, desde algún lugar que no sea un centro de trabajo principal, como un tren o una cafetería, dependiendo en gran medida de dispositivos móviles”. El teletrabajo varía desde un 8 por ciento en Italia, a un 15 por ciento en España o un 33 por ciento en Dinamarca, según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015.

¹⁰ Para un análisis detallado de los procesos de reforma acaecidos al calor de la Gran Recesión (2008-2014) puede consultarse Heredero de Pablos, M.I. & Ruesga Benito, S.M. (2017).

históricamente construyendo, la *protección del trabajo* en un mercado al que concurre en condiciones asimétricas de poder de negociación. Porque nos enfrentamos a propuestas de reformas, que a menudo responden más a apriorismos ideológicamente condicionados que al resultado de un análisis riguroso de la realidad del cambio tecnológico y de sus implicaciones sobre la dinámica del empleo. Para lo cual la historia pasada nos ilustra de forma clara y precisa, con resultados más bien satisfactorios en cuanto a la generación de empleo como resultado de cambios tecnológicos profundos.

4. REDUCIR LA JORNADA Y REORDENAR EL USO DEL TRABAJO

Una reducción de la jornada laboral puede venir acompañada por una reorganización del trabajo. Esta reorganización o reordenación del trabajo permite un mejor aprovechamiento de la capacidad productiva (del stock de capital), gracias a una mejor y mayor utilización de los equipos de producción (por ejemplo, estableciendo distintos turnos que permitan mantener en funcionamiento, a lo largo de la jornada, durante más tiempo las máquinas). Esta mayor duración del uso del capital instalado hace que los costes unitarios del capital disminuyan (ya que el equipamiento instalado puede llegar a producir más), lo que, a su vez, permitirá mantener un precio competitivo, así como el nivel de beneficios y de salarios.

Con suficiente flexibilidad interna, dicha reorganización del trabajo, a su vez, puede tener efectos positivos sobre la dinámica de la productividad y, por tanto, compensar la elevación de los costes laborales unitarios derivados de la reducción de la jornada sin alterar los salarios-hora.

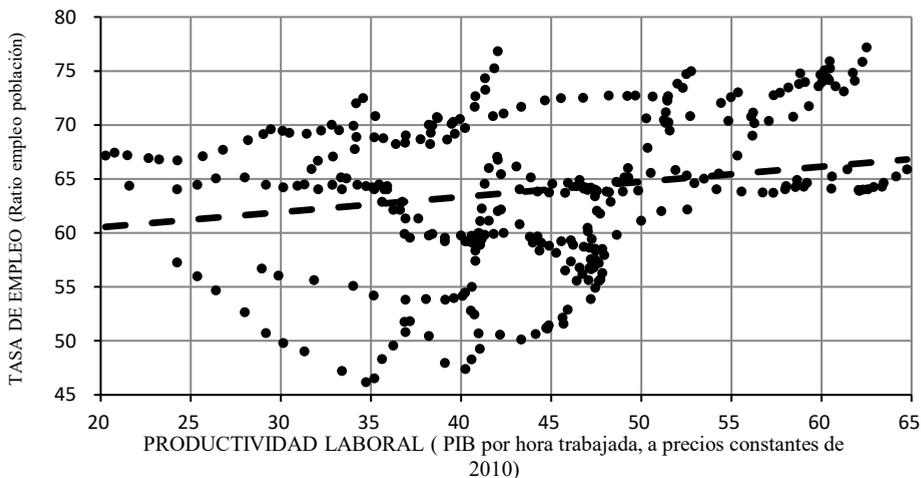


Figura 4. Relación entre Tasa de empleo y productividad del trabajo (Evolución 1970-2018) para ocho países de la OCDE (datos acumulados).

Fuente: Elaboración propia con datos OCDE-Data base.

Y es que la evidencia estadística de los años pasados no avala la idea de que la productividad destruye empleo. Si relacionamos los datos de productividad laboral en varios países europeos (acumulados secuencialmente) con las correspondientes tasas de empleo para el periodo 1970-2018 (Figura 4) la línea de tendencia que dibujan los datos es ascendente

indicando –más allá de su significatividad estadística– que a mayor nivel de productividad laboral le corresponde una tasa de empleo más elevada. No deja de ser una simple correlación de datos, pero que, en todo caso, sirven para descartar una relación inversa entre ambas variables. Si esto –una relación inversa de productividad y empleo– no ha ocurrido en los pasados cincuenta años ¿por qué sí habría de ocurrir en el futuro?

Abundando en el análisis de relaciones estadísticas, en la Figura 5 se observa la inexistencia de una relación negativa del nivel de la jornada anual tanto con el empleo como con la productividad, con datos construidos con las series anuales de las tres variables para siete países de la OCDE desde 1970 a 2018. Obviamente no se trata de mostrar relaciones causales entre las mismas, pero si es posible descartar con estos datos efectos adversos de jornadas reducidas sobre o bien el nivel de empleo (tasa de empleo, indicando el grado de utilización del trabajo disponible) o bien el nivel productivo (PIB por hora trabajada) de cada país.

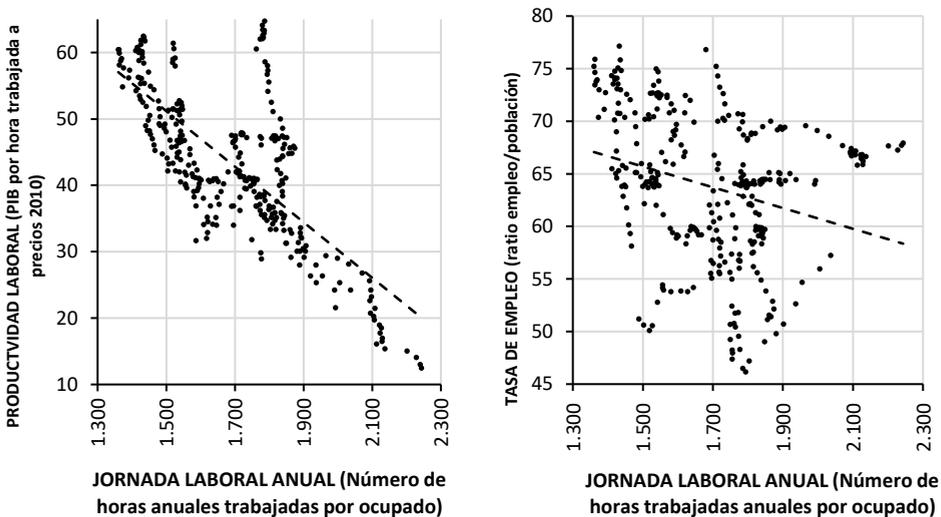


Figura 5. Relación entre productividad del trabajo y la tasa de empleo y la duración de la jornada laboral, con datos acumulados para ochos países de la OCDE (Evolución 1970-2018).

Fuente: Elaboración propia con datos OCDE-Data base.

Los mecanismos que favorecen la creación de empleo a partir de una disminución de la jornada laboral se basan en dos premisas: reorganizar los tiempos de trabajo y/o compensar esa disminución a través del descenso del coste laboral unitario (que no necesariamente del salario percibido). A partir de esta idea, las diferentes políticas de empleo que actúan reduciendo el tiempo de trabajo se pueden dividir entre aquéllas que inciden directamente en la duración de la jornada laboral, las dirigidas a impulsar el uso del trabajo a tiempo parcial, o las políticas orientadas al reparto de trabajo propiamente dicho. Tomando como ejemplo la situación de distintos países europeos –en los que se han adoptado distintas formas de disminuir el tiempo de trabajo, como pueda ser por la actuación directa mediante ley, o por la extensión del contrato a tiempo parcial–, se puede analizar la bondad y efectividad de estas medidas en cuanto a su objetivo de generación o mantenimiento de los niveles de empleo.

5. SOBRE EL FUTURO DEL EMPLEO SE PUEDE ACTUAR

En última instancia, cabe afirmar que la reducción de la jornada de trabajo, en sus diferentes modalidades (sea a través de la reducción directa de la jornada laboral, el cómputo anual del tiempo de trabajo, el aumento de los días festivos y las vacaciones o, sobre todo, mediante el uso creciente del empleo a tiempo parcial) permite ajustar mejor, al flexibilizar el uso del trabajo, la maquinaria productiva a las necesidades de la oferta productiva (y, por tanto, de la demanda de trabajo) en el horizonte de globalización y robotización al que nos estamos ya enfrentando. Bajo esta premisa los gobiernos pueden impulsar esta medida de ajuste permanente de la oferta de trabajo al empleo disponible, con, entre otros instrumentos, las políticas activas de mercado de trabajo.

Considerando las variables en juego (valor añadido generado por hora trabajada y el reparto del mismo entre salarios, beneficios y reducción del tiempo de trabajo) se pueden desarrollar diferentes actuaciones que impulsen cambios en organización del trabajo y, en última instancia, reducción directa de la jornada de trabajo a través de la normativa laboral, reduciendo de la vida laboral, modificando los parámetros de entrada y salida a la misma, o extendiendo la vigencia de los contratos a tiempo parcial (modificando sus características para aumentar sustancialmente la aceptación de los mismos por una mayor proporción de asalariados). No es baladí traer aquí a colación la predicción de Keynes en 1930, cuando dirigiéndose a los nietos de su generación¹¹, “vaticinó que, bajo una serie de hipótesis, dentro de 100 años, en 2030, las sociedades de los países avanzados estarían en condiciones de satisfacer todas sus necesidades materiales, con un esfuerzo laboral máximo de tres horas diarias” (López del Paso, 2013:99).

Sigue abierto el debate, en múltiples planos, pero hay una puerta abierta al optimismo ante los nubarrones oscuros que algunos autores otean en la robotización que nos acecha. Como siempre ha ocurrido en los momentos de transición entre dos épocas todo es cuestión de acertar con la adecuada combinación de pactos sociales, que definan el reparto del valor añadido generado en el proceso de producción. De momento, podemos hablar de jornadas de 8 ó 7 horas diarias, por cuatro días semanales, para seguir avanzando en esa dirección de más ocupados y menos horas (Ruesga y Murayama, 1999) como horizonte de un nuevo pacto social en el comienzo de la era de la robotización.

¹¹ Ensayo (“Economic Possibilities for Our Grandchildren”) que se puede encontrar en Keynes, J.M. (2010: 321-332).