

ARTÍCULO ORIGINAL

Futuro del trabajo en Uruguay. La visión de los actores del mundo laboral y social

O futuro do trabalho no Uruguai. A visão dos atores do mundo trabalhista e social

Alma Espino¹, Daniela de los Santos¹

Resumen: El objetivo de este documento consiste en sistematizar las diversas visiones de los actores sociales nacionales (políticos, sindicatos, empresas y académicos) sobre la cuestión del futuro del trabajo en el Uruguay. Su relevancia deriva de que buena parte de cómo se configure el futuro del trabajo dependerá de la capacidad de los actores de dar respuestas colectivas a los cambios, de canalizar los conflictos y de aprovechar y redistribuir los impactos positivos.

A nivel general, los actores se expresan espontáneamente y en forma consensual sobre la importancia de la formación profesional para amortiguar los cambios en el mundo laboral provocados por los cambios tecnológicos, aunque las herramientas institucionales para potenciarla no gozan del mismo consenso. Otras dimensiones analizadas por los actores refieren a la productividad, competitividad y desarrollo, a la negociación colectiva y a las herramientas sindicales.

Palabras clave: futuro del trabajo, Uruguay, diálogo social, actores sociales, formación profesional.

Resumo: O objetivo deste artigo é sistematizar as diversas visões dos atores sociais nacionais (políticos, sindicatos, empresas e acadêmicos) sobre a questão do futuro do trabalho no Uruguai. Sua relevância deriva do fato de que boa parte de como o futuro do trabalho está configurado dependerá da capacidade dos atores de dar respostas coletivas às mudanças, de canalizar os conflitos e de aproveitar e redistribuir os impactos positivos.

Em geral, os atores se expressam espontaneamente e de maneira consensual sobre a importância do treinamento profissional para amortecer as mudanças no local de trabalho causadas por mudanças tecnológicas, embora as ferramentas institucionais para fortalecê-lo não tenham o mesmo consenso. Outras dimensões analisadas pelos atores se referem às ferramentas de produtividade, competitividade e desenvolvimento,

1 Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay.
Email: aespino@ciedur.org.uy
Recibido: 18/07/2018. Aceptado: 06/12/2019.
doi: 10.28917/ism.2019-v3-69



negociação coletiva e união.

Palavras-chave: futuro do trabalho, Uruguai, diálogo social, atores sociais, formação profissional.

I. Introducción

El futuro del trabajo no debe verse de manera determinista como resultado de fuerzas tecnológicas u otras sobre las que las sociedades no tienen control. Ese futuro dependerá mucho de la capacidad de las sociedades de dar respuestas colectivas adecuadas a los impactos que se puedan anticipar y de direccionar y acelerar los procesos de cambio en sentidos positivos. (Salazar-Xirinachs, 2017, p. 63)

El estudio de la economía política de las políticas contribuye a especificar el papel de los distintos actores – gubernamentales, políticos, sociales, económicos, burocráticos– en la dinámica de los procesos decisorios y a identificar su poder e influencia sobre los resultados de dichos procesos; a calcular los costos de transacción del proceso de las políticas públicas y por último, a diseñar estrategias para orientar ese proceso hacia objetivos sustantivos de política deseados (Bonvecchi & Scartascini, 2015, p. 55). En este marco, recoger y estudiar las visiones y propuestas de estos actores a nivel nacional sobre la cuestión del futuro del trabajo, así como analizar las posibilidades de negociación entre ellos, resulta fundamental para la construcción de escenarios del mundo del trabajo y la producción.

Las principales interrogantes planteadas en el debate sobre el futuro del trabajo refieren a los

posibles impactos de la llamada cuarta revolución industrial sobre la creación/ destrucción de puestos de trabajo y la calidad del empleo, en el contexto de la globalización. Las perspectivas hacia el futuro están condicionadas por las tendencias demográficas en cada una de las realidades y el lugar que cada país ocupa en la economía mundial.

El escenario del futuro es una realidad en construcción en la cual las acciones de los trabajadores, las empresas y los estados son parte fundamental de su diseño y por tanto, de las respuestas a estas interrogantes. El debate y las propuestas de los actores, además de considerar los efectos de la tecnología en la desaparición y creación de ciertos empleos, puede abrir paso a una reflexión más amplia que pasa por reexaminar y revalorizar el papel que aspiramos tenga el trabajo así como el rol de las instituciones laborales incluyendo el diálogo social.¹

2. Marco de análisis

La configuración de los mercados laborales depende de factores de índole tecnológica, social, económica -relacionada con los intereses de países y corporaciones-, con las relaciones

1 El futuro del trabajo en América Latina. Entrevista a Fabio Bertranou. Nueva Sociedad. <http://nuso.org/articulo/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina/>

de poder entre los diferentes actores globales y nacionales y de la forma en que se diriman los conflictos de intereses. En el marco de la globalización dicha configuración está ligada a la evolución de la innovación y el cambio científico técnico, a las características de los procesos de producción y las formas de inserción internacional de las economías. Han cambiado las pautas mundiales de producción (mayor participación del sector de los servicios), con repercusiones sobre las empresas y el empleo. La incidencia de este conjunto de factores sobre el empleo y sus características, puede afectar la distribución del ingreso entre capital y trabajo y entre la población trabajadora, ampliando o disminuyendo desigualdades. Otro fenómeno que condiciona y lo hará con características propias el futuro del trabajo se relaciona con las tendencias demográficas al envejecimiento y por tanto, al aumento de la población dependiente.

La Figura 1 resume el marco de análisis que sirve de guía al desarrollo de este trabajo.

3. La revolución científico tecnológica

La humanidad ha conocido varias revoluciones tecnológicas a lo largo de su historia, es decir, cambios técnicos que introducen modificaciones radicales en la actividad económica, capaces de provocar un gran incremento de la producción y de la productividad, y de transformar profundamente el empleo. Una revolución tecnológica no solo crea un sector nuevo donde se radica el cambio, sino que penetra en el conjunto

de la actividad económica e introduce cambios en todos los sectores (Rodríguez 2017).

Según Pittaluga (2017), la participación de las economías periféricas en las revoluciones tecnológicas ha sido marginal, lo cual se atribuye a la heterogeneidad estructural y la exogeneidad del modelo de innovación tecnológica, de lo que resulta que las economías de la continuen siendo principalmente importadoras de bienes de capital con baja creación de conocimientos.

El carácter de la revolución tecnológica que se viene desarrollando tiene particularidades específicas como la automatización de tareas no solo manuales sino también cognitivas. Estas últimas pueden ser de dos tipos, rutinarias y no rutinarias. Las primeras se llevan a cabo por trabajadores de calificación media, y requieren de conjuntos explícitos y repetidos de actividades, como por ejemplo, las que realiza el personal de ventas o los empleados administrativos. Las tareas cognitivas no rutinarias son realizadas por lo general por trabajadores con alta calificación: requieren de pensamiento abstracto, creatividad, capacidad de resolución de problemas y habilidades de comunicación (Apella & Zunino, 2017).

La informatización en sus aspectos centrales ha abordado tareas rutinarias (Autor & Dorn, 2013) y los avances vinculados a la automatización cuestionan la existencia de empleos caracterizados por este tipo de tareas; el capital con base en la innovación tecnológica podría reemplazar mano de obra, sobre todo en países de altos ingresos, o seguir

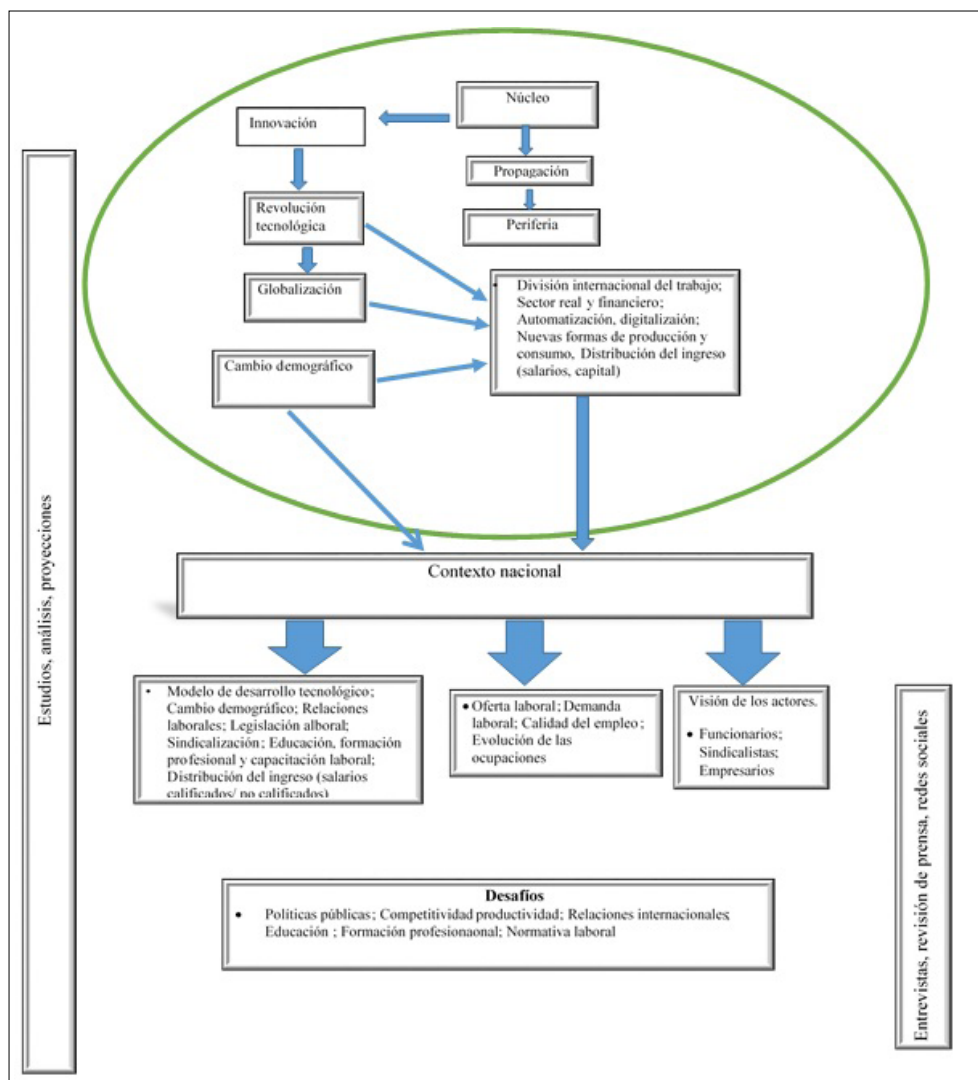


Figura 1. Marco de análisis de la investigación.

Fuente. Elaboración propia.

deslocalizando empleos a lugares con menores costos laborales (Eichhorst, 2017). Sumado a esto, la robotización permite aplicar algoritmos a grandes volúmenes de datos que pueden sustituir el trabajo incluso en tareas cognitivas

no rutinarias (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Sin embargo, a través del aumento de la productividad que provoca la automatización podrían dinamizarse sectores indirectamente y, por tanto, crear empleo (Autor & Salomons, 2018)

A pesar de que los trabajos de investigación académica en el campo del impacto de la automatización sobre el empleo son numerosos (ver, por ejemplo: Frey & Osbourne, 2017; Autor, Katz & Kerney, 2006; Acemoglu y Restrepo, 2017), no hay consenso sobre cuál será el balance final de la dinámica de destrucción y creación de puestos de trabajo.

En Uruguay existen al menos tres antecedentes de trabajos que replican metodologías probadas en países desarrollados para describir los efectos de la automatización en el empleo. Munyo (2016) realiza las primeras estimaciones en base a la metodología de Frey y Osborne (2013). Apella y Zunino (2017) aplican por primera vez el enfoque de tareas de Acemoglu y Autor (2011) y estudian su evolución en forma comparada con Argentina. Un estudio realizado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP, 2017) integra ambas miradas. Las tendencias coinciden relativamente con lo hallado para los países desarrollados: crecimiento en la intensidad de las tareas cognitivas -con mayores requerimientos educativos- en la última década; con menos contundencia, descenso de la intensidad de las tareas manuales que podría extenderse para el futuro. Se estima que el riesgo de automatización para los puestos de trabajo ocupados por mujeres es de un 60%, y para los ocupados por hombres, de un 68%.

4. Relaciones laborales y calidad del empleo

Las innovaciones tecnológicas

promueven diferentes formas de organización del trabajo y de contratación de la mano de obra y por lo tanto, tienden a modificar las relaciones laborales tradicionales. Con la aplicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones una parte cada vez mayor del trabajo puede realizarse fuera de un lugar de trabajo estable y colectivo, pudiendo realizarse tanto en los hogares como en otro emplazamiento a distancia. Además de esto, el trabajo en plataformas digitales abre nuevas posibilidades en el mundo de las relaciones laborales, a la vez que genera nuevos riesgos.

Las formas de organización del trabajo son diversas: por ejemplo, el *trabajo colaborativo (crowdwork)* y *a pedido* a través de aplicaciones (*work on demand via apps*). Degryse (2016) señala que los trabajadores de las plataformas digitales corren el riesgo de transformarse en instrumentos al servicio de los algoritmos.² Estos permiten que las funciones de relación laboral (incluido el control de la tarea) se pueden realizar de forma remota y automática. La mayoría de las plataformas no aplican las normas de protección laboral o las sortean contratando trabajadores como independientes, y por tanto, únicos responsables del pago de sus contribuciones a la seguridad social,

² Los algoritmos son un conjunto de instrucciones de programación que, introducidas en un software de forma lógica, permiten analizar un conjunto de datos previamente seleccionados y establecer un *output* o solución. <https://www.tipsa.net/blog/algoritmos-y-analisis-de-datos-claves-para-la-empresa-en-la-nueva-economia-digital>

además de estar excluidos de otras protecciones laborales (OIT, 2018).

5. Otros factores endógenos y exógenos que impactan en el empleo

Los cambios en la estructura del empleo no dependen de la revolución tecnológica por sí misma, sino de cómo esta se interrelaciona con características de la economía y la sociedad, así como con factores externos como las relaciones comerciales internacionales, la división internacional del trabajo, las relaciones comerciales y la inversión extranjera directa.

Respecto a factores internos, las tendencias demográficas son consideradas como uno de los motores del cambio en el empleo (Salazar-Xirinachs, 2017). Uruguay se caracteriza por el proceso de envejecimiento de su población, marcado por el descenso de las tasas de natalidad y mortalidad y el aumento de la esperanza de vida, desde principios del siglo XX. Sumado a esto, desde los años sesenta hasta el final de la primera década del siglo XXI, el país fue más expulsor que receptor de migrantes (Calvo, 2014). Todo ello lleva a que aumenten las personas dependientes y disminuyan las activas, y por tanto, la sostenibilidad del sistema de protección social depende del aumento de la productividad laboral de las personas activas.

La institucionalidad laboral y el sistema de relaciones laborales son otro factor clave a considerar al analizar potenciales impactos en el empleo por parte de los cambios tecnológicos. En Uruguay, el ámbito privilegiado

del diálogo social son los Consejos de Salarios a través de los cuales se procesa la negociación colectiva. Creados con el cometido de fijar el monto mínimo de los salarios por categoría para los trabajadores de la actividad privada, funcionan asimismo como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos. La negociación tiene carácter sectorial, aunque los distintos sindicatos están nucleados en una única central, el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores).

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), de carácter tripartito, es un actor clave en la financiación y ejecución de iniciativas de formación profesional. El diálogo social es fundamental tanto para la gestión de la institución como para la generación de mecanismos que anticipen demandas e interconecten los centros de formación con los sectores y empresas.

6. Objetivos y métodos

El objetivo principal de este artículo es identificar posicionamientos y visiones estratégicas de los actores sociales nacionales (sindicales, empresariales, académicos, gubernamentales y político-administrativos) frente a la temática del futuro del trabajo en el Uruguay. Para esto, se realizó un relevamiento sistemático de corte cualitativo a partir de entrevistas aplicadas a informantes clave y de un proceso de revisión de prensa del período 2015-2018.

La siguiente sección sistematiza los resultados, agregando la información de acuerdo a las principales temáticas que

se abordan en la discusión. Las distintas dimensiones surgen directamente del análisis del discurso de los actores y no fueron fijadas *ex ante*.

7. La visión de los actores sobre el futuro del trabajo

El relevamiento de opiniones y puntos de vista realizado muestra que en Uruguay, el futuro del trabajo es un tema de debate aún incipiente, con algunos avances en términos de análisis de posibles impactos y con niveles diferenciados de profundidad sobre las posibles estrategias a seguir.

7.1. Gestión humana: educación, formación profesional y reconversión laboral

La importancia de la formación profesional en competencias generales y específicas recoge consenso entre actores empresariales y sindicales, considerando que son aspectos clave de la adaptación al trabajo del futuro.

Entre los actores empresariales, se advierte una amplia coincidencia respecto a la necesidad de mayor formación en habilidades *blandas*, en la medida que *es lo que se busca en los trabajadores actualmente y lo que se buscará a futuro*, y un énfasis menor en las competencias *duras*. La importancia asignada a las habilidades blandas proviene, por un lado, de algunas empresas innovadoras intensivas en conocimiento, y por otro, de empresas de gran porte relacionadas a la gestión de recursos humanos (generalmente

internacionales con filiales en Uruguay).³

Otros sectores del empresariado abogan por el desarrollo de habilidades específicas relativas a su industria. Por ejemplo, el sector TIC y de la Economía Digital, además de convocar desde el discurso, forjan alianzas entre el Estado y el sector privado para fomentar la formación de recursos humanos en el área. Desde algunos puntos de vista, la complementariedad entre habilidades específicas y generales es la clave.⁴

Más allá de menciones aisladas, la revisión muestra que las empresas que abogan por el desarrollo de habilidades blandas dicen relativamente poco sobre las estrategias que tendrían que desplegar a nivel sectorial, para fomentar su desarrollo. Esta carencia podría implicar que la responsabilidad de la formación quedaría más bien bajo la responsabilidad de los (futuros) trabajadores, o del Estado (a través, por ejemplo, de reformas en el sistema educativo).⁵ Sí hay menciones desde el empresariado sobre la necesidad de que la educación formal

3 Ver: <https://www.elobservador.com.uy/nota/el-futuro-del-trabajo-revolucion-tecnologica-o-humana--20183221450>, <https://negocios.elpais.com.uy/empresas/futuro-habra-cantidad-puestos-hay-hoy.html>, <https://blogtrabajo.gallito.com.uy/empresa/nuevas-tecnologias-para-rrhh/el-futuro-del-trabajo-en-vision-de-los-expertos/>

4 Ver: <http://www.tnu.com.uy/content/videos/2192018>

5 Para una interpretación de estas preferencias manifestadas por los empleadores, puede considerarse el estudio de Estevez-Abe, Iversen y Soskice (1999).

sea más flexible y acorde a la demanda del mercado laboral.⁶

Al menos por una parte del sector empresarial, el INEFOP y los ámbitos de negociación colectiva no suelen mencionarse como actores relevantes para potenciar la formación. Sin embargo, éstos son pilares siempre presentes en discurso de los sindicatos respecto al tema del futuro del trabajo.

En este sentido, el movimiento sindical considera como una de las llaves para mejorar las condiciones de empleo la formación profesional (de los desempleados y de los trabajadores en actividad), para la cual destaca la importancia del INEFOP, la negociación colectiva y el diálogo social; la anticipación y la agilidad para implementar políticas de formación se consideran también cuestiones fundamentales.⁷

Desde el ámbito gubernamental, las expresiones coinciden en buena parte con las visiones sindicales y empresariales. Se señala que el sistema educativo debe “generar habilidades cognitivas, capacidad de investigación y curiosidad”; desarrollar *capacidades blandas*, es decir aquellas que les permita a las personas “trabajar en

equipo, capacidad de comunicación, empatía, liderazgo, negociación”.⁸ Los desafíos estarán presentes a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas, lo cual hace necesario poseer una cultura básica amplia que permita flexibilidad, capacidad de adaptación y de aprender permanentemente. A su vez, se considera que en la medida que los sectores que parecen destinados a generar oportunidades de empleo son los que demandan trabajadores de alta calificación, el desafío para el país es masificar la educación terciaria.

Desde el ámbito académico se coincide con los actores sindicales y empresariales en que se deben atender las necesidades de capacitación y reconversión no solo de los desempleados, sino también de los activos, para evitar el desplazamiento de los trabajadores del empleo por los nuevos requerimientos de la producción industrial y de servicios.⁹

Asimismo, se marca la importancia de implementar políticas tendientes a preservar los niveles de empleo protegiendo a los trabajadores y no al puesto de trabajo. De acuerdo al rector de la Universidad de la República, Rodrigo Arim: “Hacer esfuerzos desde lo público para mantener puestos de trabajo que son inviables a mediano o largo plazo es un derroche de recursos y es, además, atrasar un proceso de ajuste

6 Ver: <http://www.tnu.com.uy/content/videos/2192018>

7 Ver: <http://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/2555-julio-perdigon-inefop-lo-mejor-que-nos-puede-pasar-a-los-trabajadores-es-capacitarnos-en-plena-actividad>, <http://gallito-luis-trabajo.blogspot.com/2016/10/pit-cnt-pasado-presente-y-futuro.html>, <https://www.elpais.com.uy/que-pasa/carrera-robots.html>

8 Fernando Isabella, Director de Planificación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

9 Ver: <https://findesemana.ladiaria.com.uy/articulo/2018/2/estamos-preparados-en-uruguay-para-la-revolucion-40/>

que es irreversible”. En consecuencia, el objetivo debería estar puesto en dotar a los trabajadores de las habilidades necesarias para que encuentren “... un espacio dentro de las políticas públicas que permita su reconfiguración y su reinserción en los segmentos dinámicos del mercado”.¹⁰

7.2. Productividad, competitividad y desarrollo productivo

Tan relevante como el debate del impacto del cambio tecnológico sobre la estructura del empleo es la discusión sobre el potencial de esas innovaciones para los procesos nacionales de desarrollo productivo. Los actores gubernamentales han mostrado en los últimos años una preocupación por estas cuestiones y desplegado acciones con énfasis en el involucramiento del sector privado.¹¹ Se plantea la atención estratégica a sectores con potencial innovador que pueden

transversalizar su capital tecnológico hacia industrias tradicionales, logrando de esta manera romper con la barrera histórica de la heterogeneidad estructural.

Para los actores empresariales, la mejora de la competitividad es un aspecto clave para su supervivencia, para lo cual consideran importante la *agilidad organizativa* con la que puedan adaptarse a los cambios del mercado y las innovaciones tecnológicas y de gestión.¹² Parte de los actores se muestran optimistas respecto al cambio tecnológico, si se contempla la adecuada capacitación y adaptación; otros, se muestran más cautos, considerando que en los distintos sectores conviven quienes protagonizan el cambio y quienes lo sufren.

Sin embargo, fuera de las empresas más innovadoras e intensivas en conocimiento, son pocas las expresiones del empresariado en relación a las posibilidades abiertas por el cambio tecnológico, o bien en relación a los riesgos que conlleva. La mejora de la productividad y competitividad gira en torno a elementos más *clásicos*: alivio de la carga tributaria y de los costos laborales, mejora de las condiciones para la inserción internacional (por ejemplo, con medidas como el abandono del atraso cambiario), mayor flexibilidad laboral –lograda a través de cambios específicos en la legislación o incluso mediante una reforma laboral–, entre otros aspectos. Esto puede verse en declaraciones de la Confederación de Cámaras

10 Ver: <http://www.cronicas.com.uy/portada/estado-se-esfuerce-mantener-empleos-inviabiles-derroche-recursos/>

11 Por ejemplo, la Ley N°19472 (2017): crea el Sistema Nacional de Transformación Productiva y Competitividad –Transforma Uruguay– que busca promover el desarrollo económico productivo e innovador, con sustentabilidad, equidad social y equilibrio ambiental y territorial. Uno de sus componentes es el Sistema de Alerta Temprana en casos de Transformación del empleo por automatización y nuevos modelos de negocio, que busca identificar tendencias de cambio a nivel sectorial y definir acciones para canalizarlos positivamente.

12 Ver: <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/futuro-uruguay-siesta-miedo-oportunidades.html>

Empresariales (CCE),¹³ o de jerarcas de la Cámara de Industrias del Uruguay,¹⁴ la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS)¹⁵ o la Asociación Rural del Uruguay (ARU).¹⁶ Resaltan, a su vez, la necesidad de repensar la negociación colectiva, otorgándoles mayor flexibilidad a la conformación de los grupos e incluso de los contenidos de la negociación.¹⁷

Los sindicalistas en cambio, enfatizan la defensa de la negociación colectiva y los derechos laborales adquiridos, y consideran que las estrategias de desarrollo productivo deben ser lideradas por el Estado. En esta línea, el fomento y la inversión en investigación y la modernización de las empresas públicas son vistos como elementos clave. Se menciona que es necesario que

las estrategias de desarrollo productivo estén estrechamente vinculadas con las de formación profesional. “Pensar en políticas de empleo es pensar en el desarrollo productivo. Sostenemos que la formación profesional tiene que estar pensada en el desarrollo productivo y no solo debe estar cubriendo la demanda del corto plazo”.¹⁸

Si ambos factores (innovación y capacitación) vienen juntos, la visión es optimista. De acuerdo a Fernando Pereira, presidente del PIT-CNT, “en nuestro país debemos tomar los cambios como oportunidades, la informática (incluyendo las tecnologías de la información y la comunicación), la biotecnología y nanotecnología abren un futuro posible. Debemos invertir, investigar, también en otros servicios como los turísticos y los de cuidados, que van a generar mucho empleo, por estar vinculados a las relaciones personales, algo donde la tecnología todavía no ha encontrado formas de sustituir efectivamente al ser humano”.¹⁹

7.3. Sindicalismo: ¿representación cuestionada?

Las nuevas formas de organización del trabajo y la potencial precarización del empleo que pueden traer aparejada cuestionan la estructura y forma de organización sindical. En el discurso de los actores sindicales se reconoce como necesaria la adaptación de los sindicatos

13 Ver: <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/perdieron-puestos-ano-julio.html>

14 Ver declaraciones de su presidente, Gabriel Murara, en <http://www.cronicas.com.uy/portada/camara-de-industrias-ve-mayor-riesgo-de-que-aumente-la-perdida-de-empleo-y-empresas/> y <http://www.cronicas.com.uy/economia/futuro-del-mercado-laboral-uruguayo-una-gran-incognita-segun-richard-read/>

15 Ver declaraciones de su presidente, Julio Lestido, en <http://www.cronicas.com.uy/portada/camara-de-industrias-ve-mayor-riesgo-de-que-aumente-la-perdida-de-empleo-y-empresas/>

16 Ver el discurso brindado por su presidente, Gustavo Zerbino, en la Expo Prado 2018 en <http://www.aru.org.uy/discurso-expo-prado-2018/>

17 Ver: <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/perdieron-puestos-ano-julio.html>

18 Alejandra Picco, Instituto de investigación sindical Cuesta Duarte.

19 Ver: <http://gallito-luis-trabajo.blogspot.com/2016/10/pit-cnt-pasado-presente-y-futuro.html>

para lograr una representación y defensa efectiva de los derechos de trabajadores y trabajadoras.²⁰

No obstante, el análisis de las visiones de los actores sindicales sugiere que las propuestas, si bien procuran innovar, todavía están demasiado ligadas a las características de los mercados laborales del pasado y a un ideal o a una práctica de y para trabajadores asalariados formales y fundamentalmente varones. Se reconoce la necesidad de reorganizarse y adaptarse a los cambios en el mercado laboral, acercándose a las nuevas tecnologías, a los nuevos trabajos, a los jóvenes y a las mujeres.

7.4. Negociación colectiva y diálogo social

Desde el ámbito académico, se destaca la necesidad estratégica de redefinir las categorías laborales, que se elaboraron en la posguerra para lo cual son necesarios estudios por sector y “un gran diálogo social entre empresarios y trabajadores” (Supervielle 2017).

Para los actores empresariales, los esquemas de negociación colectiva vigentes no toman en cuenta la realidad económica de cada empresa.²¹ Desde el gobierno se han generado algunos mecanismos para corregir al menos en parte esta situación (por ejemplo, desde 2015 se dividen los grupos de los Consejos de Salarios en

tres sectores: dinámico, medio y “en problemas”, para negociar acorde a la situación económica de cada uno).

Mientras al menos parte del sector empresarial aboga por circunscribir los contenidos de la negociación colectiva solamente al ámbito salarial, desde los sindicatos por el contrario se considera que la negociación debe incluir cláusulas sobre distintas cuestiones no salariales, como de formación profesional.²²

La OIT respalda el concepto de que la formación profesional y las transformaciones laborales deben ser objeto de la negociación colectiva (OIT & Cinterfor, 2017) y desde el gobierno también abogan por la incorporación de distintas temáticas a la negociación colectiva, como la inclusión de cláusulas de género en los convenios.²³

Un debate identificado como pendiente relativo al alcance de la negociación colectiva y a la vigencia de los marcos legales e institucionales actuales, es la incorporación de empleos emergentes como los trabajadores de plataformas digitales, o incluso de los trabajadores *free-lance* en un sentido más general, aunque hay algunos avances puntuales.²⁴

20 Ver: <https://www.elobservador.com.uy/nota/pit-cnt-dice-que-debe-adaptarse-a-un-mundo-laboral-sin-chimeneas-2017323500>

21 Ver: <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/perdieron-puestos-ano-julio.html>

22 Ver: <http://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/2600-perdigon-inefop-pit-cnt-pensando-en-el-futuro-es-fundamental-establecer-la-capacitacion-en-los-convenios-colectivos>

23 Ver: <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/ernesto-murro-mtss-clausulas-genero-dia-internacional-de-la-mujer>

24 La Federación Uruguaya de

Conclusión

La importancia del debate sobre el futuro del trabajo radica no solamente en su aporte anticipado a los fenómenos que se avecinan, sino que también hace parte del presente de la sociedad y sus problemas. En este marco, las diversas visiones nacionales y las propuestas de los diferentes actores sociales resultan fundamentales, porque los resultados esperables de las modificaciones en el mundo del trabajo dependen en buena medida de las políticas públicas de las estrategias del sector privado y el movimiento sindical.

El relevamiento de puntos de vista de diferentes actores del ámbito nacional muestra que, en Uruguay, el futuro del trabajo es un tema de debate aún incipiente, con algunos avances en términos de análisis de posibles impactos y con niveles diferenciados de profundidad sobre las posibles estrategias a seguir.

La importancia de la formación profesional ocupa un espacio de consenso entre actores empresariales y sindicales, si bien hay matices en los conceptos que enfatizan en sus discursos. Ambos la consideran clave para que la fuerza de trabajo se adapte a los cambios tecnológicos y a los cambios en el empleo. Las instituciones de formación se enfrentan a la necesidad de superar desajustes entre oferta y demanda en términos de competencias

técnicas, transversales (*habilidades blandas*) y socioemocionales. Esto requiere relevar la demanda de competencias por parte de las empresas, su percepción respecto de la escala y calidad de la oferta formativa existente, las brechas de competencias según sector de actividad.

Desde el movimiento sindical, se destaca la importancia del INEFOP y del diálogo social para avanzar en políticas de formación profesional. Buena parte de los actores empresariales, sin embargo, no suelen mencionar estos aspectos como estratégicos para mejorar el conjunto de habilidades de los trabajadores. De hecho, los actores empresariales dicen poco sobre cuáles pueden ser las estrategias a desplegar para fomentar el desarrollo de dichas políticas. Las excepciones provienen de sectores donde existen alianzas activas con el INEFOP para potenciar la formación.

El debate sobre el impacto de los cambios tecnológicos sobre la productividad, la competitividad y los procesos de desarrollo productivo también es rico, y considerado clave desde el ámbito empresarial. Sin embargo, más allá de las industrias más innovadoras e intensivas en conocimiento, que se muestran optimistas ante las posibilidades abiertas por los cambios tecnológicos, el discurso de la mayoría del empresariado –de corte más tradicional– gira en torno a problemas identificados en la estructura estatal y jurídica que consideran coartan su competitividad. Desde los sindicatos, por otra parte, se defiende la negociación colectiva y los derechos laborales adquiridos, y se considera que las estrategias de desarrollo productivo en este marco deben ser lideradas por el Estado.

Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) ha comenzado a trabajar con conductores de pasajeros a través de servicios de plataformas.

El impacto tecnológico relacionado con la automatización y ligado al desafío demográfico, si bien no aparece en general mencionado entre los actores sociales, según el estudio de OPP (2017) podría convertirse en un aliado para afrontarlo.

La calidad del empleo frente nuevas formas de contratación y organización del trabajo desafía la normativa de las relaciones laborales tradicionales y las características actuales de la negociación salarial a través de los convenios colectivos. El surgimiento y extensión de las nuevas modalidades de empleo plantea la necesidad de repensar la protección social de manera de asegurar derechos conquistados. Este tema se trata débilmente o con gran nivel de generalidad por parte de los actores sociales, lo cual puede obedecer a la complejidad de la temática que desafía la posibilidad de establecer nuevos pactos sociales.

Avanzar hacia la adopción de sistemas de protección social universales o pisos de protección social es un debate no abordado profundamente desde los actores sindicales, empresariales, ni tampoco por los gubernamentales –al menos en el debate público–.

El análisis de las visiones de los actores sindicales respecto a los cambios en la organización del trabajo que pueden cuestionar la estructura y forma de organización sindical sugiere que las propuestas, si bien procuran innovar, todavía están demasiado ligadas a las características de los mercados laborales del pasado y a un ideal o a una práctica de y para trabajadores asalariados formales y fundamentalmente varones. En esta

línea, puede además señalarse que la igualdad de género, si bien está presente en términos generales en los discursos del gobierno y los sindicatos, no se visualiza aún como una parte medular del futuro del trabajo.

Desde la institucionalidad gubernamental se aprecian avances en términos de análisis de las principales tendencias y prospectivas, pero resultan todavía insuficientes, siendo necesario profundizar más en la construcción de un enfoque teórico y metodológico que contemple las particularidades de los países del Sur (estructura del empleo, rasgos demográficos, inserción en los mercados internacionales, apropiación de los avances tecnológicos).

La forma en que se aborde el conflicto capital-trabajo está fuertemente relacionada con las futuras configuraciones del trabajo. En este sentido, de manera que los avances científico-tecnológicos no beneficien solo al capital, y que los trabajadores sean capaces de aprovechar los saltos potenciales de productividad para aumentar sus derechos y sus ingresos reales, el papel del diálogo social debe resaltarse como central. La cuestión de la desigualdad de género no está incorporada en la discusión pública hasta el momento porque probablemente, a pesar de estar presente en términos generales en los discursos del gobierno y los sindicatos, no se visualiza como una parte medular del futuro del trabajo. La revisión realizada de las apreciaciones de los diferentes actores no recoge planteos explícitos respecto a las necesidades de las mujeres en términos de educación, capacitación y empleo (por ejemplo,

superación de la segregación ocupacional y lograr mejor inserción de las mujeres en áreas STEM). Tampoco, a pesar de la progresiva inclusión de cláusulas de género en las resoluciones de los Consejos de Salarios se menciona la necesidad de incluir el tema de los cuidados como parte esencial del futuro del trabajo, considerando las tendencias demográficas.

La posibilidad de construir alianzas entre el movimiento sindical con los movimientos feministas orientadas a esta problemática no se expresa aún en las estrategias de estos actores sociales. En ello influyen el rezago relativo en el tratamiento de las desigualdades de género por parte del movimiento sindical y la relativa ausencia de la temática del futuro del trabajo en el movimiento de mujeres y feminista, todavía muy apegado a los temas tradicionales, como por ejemplo la violencia de género.

Referencias

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2010). *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings* (Working Paper No. 16082). National Bureau of Economic Research.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). *Robots and jobs: Evidence from the US*. (Working Paper No. 23285). National Bureau of Economic Research.
- Apella, I. & Zunino, G. (2017). *Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo en Argentina y Uruguay. Un Análisis desde el Enfoque de Tareas*. Serie de informes técnicos del Banco Mundial en Argentina, Paraguay y Uruguay, N°11. Banco Mundial.
- Autor, D., & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103 (5), 1553-1597.
- Autor, D., & Salomons, A. (2018). *Is Automation Labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share* (Working Paper No. 24871). National Bureau of Economic Research.
- Autor, D., Katz, L., & Kearney, M. (2006). *Measuring and Interpreting Trends in Economic Inequality. The Polarization of the US Labor Market*. (Working Paper No. 11986). National Bureau of Economic Research.
- Bertranou, F., & Maurizio, R. (2011). *The role of labour market and social protection in reducing inequality and eradicating poverty in Latin America*, Argentina: OIT-UNGS-CONICET, Munich Personal Repec Archive.
- Bonvecchi, A., & Scartascini, C. (2015). La economía política de la política social: de las instituciones a las redes sociales. En Bonvecchi, A., Johannsen, J., & Scartascini, C. (eds). *¿Quiénes deciden la política social? Economía política de programas sociales en América Latina*. New York: BID.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company.
- Calvo, J. (Ed.) (2014). *Desigualdades de género. Fascículo 5. Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay*. Montevideo: Programa de Población Unidad Multidisciplinaria, FCS-UDELAR.

- De Stefano, V. (2016). *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Conditions of work and employment Series No. 71 Inwork. Geneva: ILO.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. (Working Paper 2016/02). Brussels: ETUI.
- Eichhorst, W. (2017). Las instituciones del mercado laboral y el futuro del trabajo: ¿buenos empleos para todos? En: G. Bensusán, E. Eichhorst, & J. M. Rodríguez (Eds.), *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Santiago de Chile: CEPAL-Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2-5 de setiembre de 1999). Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. Paper preparado para la *95th American Political Science Association Meeting at the Atlanta Hilton and the Marriott Marquis*.
- Frey, C., & Osborne, M. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(C), 254-280.
- Munyo, I. (2016). ¿Y por casa cómo andamos? *Revista Escuela de Negocios*.
- OIT (2018). La calidad del trabajo en la economía de plataformas. *Nota informativa n° 5, preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, 15-17 de febrero de 2018.
- OIT/CINTERFOR. (2017). *El Futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y Lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: OIT/CINTERFOR.
- OPP. (2017). *Automatización y empleo en Uruguay. Una mirada en perspectiva y en prospectiva*. Montevideo: Dirección de Planificación. Oficina de Planeamiento y Presupuesto (Serie de divulgación Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050– Volumen II).
- Pittaluga, L. (2017) Mirando al futuro: Los desafíos de la industria uruguaya en la convergencia de dos revoluciones tecnológicas. *Revista Cámara de Industrias del Uruguay*, 6(313), 30-35.
- Rodríguez, J. M. (2017). Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo. En: G. Bensusán, E. Eichhorst, & J. M. Rodríguez, (Eds.), *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Santiago de Chile: CEPAL-Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega.
- Salazar-Xirinachs, J. M. (2017). *El futuro del trabajo, el empleo y las competencias en América Latina y El Caribe*. OIT.
- Supervielle, M. (2017). Las nociones de cultura de trabajo en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(41), 9-13.

The future of work in Uruguay. The vision of the actors of the labor and social world

Abstract: The objective of this paper is to systematize the diverse visions of national social actors (politicians, unions, companies and academics) on the question of the future of work in Uruguay. Its relevance derives from the fact that a good part of how the future of work is configured will depend on the ability of the actors to give collective responses to the changes, to channel the conflicts and to take advantage and redistribute the positive impacts.

At a general level, the actors express themselves spontaneously and in a consensual way about the importance of vocational training to cushion changes in the workplace caused by technological changes, although the institutional tools to strengthen it do not enjoy the same consensus. Other dimensions analyzed by the actors refer to productivity, competitiveness and development, collective bargaining and union tools.

Keywords: future of work, Uruguay, social dialogue, social actors, professional training.

Resumen biográfico

Alma Espino

Economista, coordinadora del Área de Género y Desarrollo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay y Docente Libre de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR y consultora para organismos internacionales.

Daniela de los Santos

Egresada de la Licenciatura en Sociología de la Universidad Católica del Uruguay. Es investigadora en el Área de Desarrollo y Género del Centro Interdisciplinario de Estudios para el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR).

Como citar este artículo

Espino, A., & Santos, D. (2019). Futuro del trabajo en Uruguay: la visión de los actores sociales. *Revista MERCOSUR de políticas sociales*, 3, 69-84. <https://doi.org/10.28917/ism.2019-v3-69>