

UN FUTURO POSIBLE

PARA EL TRABAJO ALLENDE 2020

Johnny Javier Orejuela Gómez*
<https://orcid.org/0000-0001-9181-463X>

*El futuro tiene muchos nombres.
Para los débiles es lo inalcanzable.
Para los temerosos, lo desconocido.
Para los valientes es la oportunidad*
Víctor Hugo

EL TRABAJO, ESE GRAN DAMNIFICADO: PRECARIEDAD BAJO LA ACELERACIÓN DEL CUARTO ESPÍRITU DEL CAPITALISMO

Quizás después de la salud y la economía, el tercer gran damnificado con la crisis planetaria es el *mundo del trabajo*, los mercados laborales advierten cambios sensibles: competencia global, aumento del desempleo en los

* Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.

✉ jorejue2@eafit.edu.co // johnnyorejuela@hotmail.com

Cita este capítulo:

Orejuela Gómez, J. Un futuro posible para el trabajo de Allende 2020. En: Orejuela Gómez, J.; Castaño González, F.; Quintero Torres, J.; Reyes Sevillano, W.; Patiño Torres, J.; Moncayo Quevedo, J. & Loaiza Mejía, A. [2020]. *Reimaginar el futuro pospandemia*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. pp. 42-55.

mercados formales, mayor vulnerabilidad de los mercados informales, profundidad de la precariedad, generalización de la incertidumbre laboral para todos. La mayor consecuencia de esta crisis y gran depresión planetaria de la que quizás nos demoremos toda esta década siguiente en recuperarnos, como fue el caso de la gran depresión de 1929, es que deberemos soportar grandes pérdidas, lo que no deja de enfrentarnos a un proceso de trauma y duelo por ello. Se perderán empleos, 195 millones, en el mundo y 14 millones en América Latina dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT); se perderá capacidad adquisitiva derivada de una constricción del salario, en algunos sectores perderán hasta el 50 % de su ingreso mensual (turismo, entretenimiento, transporte, etc.). Se perderá también riqueza sobre todo en los que estaban en condición de independencia laboral, autónomos, y emprendedores, quienes no solo han perdido sus empleos, sino sus empresas, sus emprendimientos; perderán lo que habían ganado y hasta los ahorros de toda su vida, perderán su patrimonio. Los empleados, en su gran mayoría, perderán no solo el empleo y el valor de su salario, también perderán todos aquellos beneficios adicionales: primas legales y extralegales, apoyos económicos para educación y bienestar, bonos complementarios de compensación, etc. Estas pérdidas han quedado *profundizadas de manera acelerada*, en cuestión de semanas; los efectos y capacidad de recuperación se calculan en no pocos años.

Esto no es nuevo, la precariedad ya venía escalándose desde 1973, última gran crisis global del siglo pasado, que impuso una reestructuración productiva que implantó el modelo de producción, acumulación y regulación del capital conocido como flexibilización laboral (Harvey, 1998, Carnoy, 2001). Esta degradación creciente del trabajo solo queda recompuesta a la luz de los nuevos modelos de empresas tecnológicas, produciendo ahora si de manera real y para una gran mayoría, la “uberización del mercado de trabajo”, la imposición del *empleo autónomo precario*, o la implantación del *nuevo proletariado digital* (Antunes,

2018); con todas las implicaciones que conlleva en temas de inseguridad social, ontológica y jurídica (Orejuela, 2018).

En suma, la pandemia, y su correlativa crisis económica, trajo para el mundo del trabajo un panorama aún peor del que ya se venían resintiendo los asalariados, quienes indistintamente donde estén hoy (norte o sur del mundo, mercado formal o informal), recibirán el impacto de la gran recesión económica que comenzamos y el reordenamiento del paisaje laboral, ahora más precarizado, donde se aprovecharán las opciones que abre para tomar decisiones y proponer estrategias difíciles de aprobar en tiempos normales pero fáciles de imponer por el estado de excepción política que han declarado la mayoría de países. El trabajo ha sido un gran damnificado porque los costos laborales en opinión de los capitalistas siempre son demasiado altos, y es lo primero que intentan reducir para compensar, lo que es justificable en muchos casos, sobre todo en los pequeños emprendimientos, pero muy cuestionable en los dueños de gran capital, que se aprovecharán quienes han logrado acumular grandes masas de riqueza gracias a la precarización de los salarios, como es el caso de Amazon. Se lamenta no poder visionar un panorama más optimista.

EL TELETRABAJO UN EXPERIMENTO MASIVO QUE VINO PARA QUEDARSE

Nunca una masa tan grande de trabajadores fue sometida de manera intempestiva, improvisada e involuntaria a una misma condición de trabajo: el trabajo en casa, esta fue la medida más adaptativa que pudieron encontrar las empresas para respetar la necesaria cuarentena sin detener la actividad laboral sobre todo en los sectores de servicios, donde mucho del trabajo se puede hacer de manera remota; la educación en todos sus niveles es quizás el ejemplo más palpable de ello.

El teletrabajo como estrategia de flexibilización laboral que hasta hace escasas semanas aún era residual y no gozaba de buena prensa entre los empleadores, se impuso y obligó a un proceso lento de adaptación a los trabajadores y de resignificación por parte de los empleadores; tomarla como medida de emergencia para enfrentar la contingencia ha revelado sus bondades: ahorro en costos en servicios, menor necesidad de metros cuadrados para oficinas, aumento de la productividad hasta en un 30 %, mayor autonomía en la mayoría de los trabajadores, menor gasto de tiempo en desplazamiento y mayor sostenibilidad ambiental por la reducción del tráfico en las grandes ciudades. Como se puede apreciar, el teletrabajo entraña muchas posibilidades y ventajas, razón por la cual, una vez superada la crisis, tanto empleadores como empleados en altos porcentajes, tendrán una curva de aprendizaje y adaptación, los empleados voluntariamente querrán quedarse trabajando en casa y los empleadores promocionarán más esta modalidad o por lo menos estarán más dispuestos a negociar y pactar respecto de esta como una opción. Claro está que el teletrabajo bajo estas condiciones que arrastra a una precarización invisible para los asalariados, aumentará un 30 % su productividad, pero perderán el 30 % de su salario de manera indirecta, pues quedará individualizado el costo de los servicios, de internet, de alimentación y de depreciación de los equipos, precisamente lo que se ahorrarán los empleadores y por lo que se sentirán muy motivados a celebrar que el teletrabajo que vino como contingencia se quede como permanencia. Quizás lo único que justifica el teletrabajo generalizado, es que una vez nos adaptemos a él, gozaremos de más autonomía, más confort, mayor productividad y quizás más equilibrio trabajo-vida personal, obviamente si es adecuadamente implantado.

DE LA EMPRESA RED AL STARTUP COMO NUEVO MODELO DE EMPRESA

En consecuencia con el tránsito del tercer espíritu del capitalismo, el capitalismo financiero al cuarto espíritu del capitalismo de los datos, se apreciará un cam-

bio en el modelo hegemónico de empresa, pasando de la empresa red desarrollada a partir de 1990 y transitando ahora hacia la hegemonía del modelo de empresa-tecnología, de *startup* cuyo dos rasgos principales serán: la constante innovación, la deslocalización de sus miembros, el fuerte apoyo en la tecnología y la agilidad como impronta de gestión; así todas las empresas comenzarán una lucha competitiva por la innovación constante hasta lograrse adaptar a programas globalizados, agregar valor y diferenciación, soportadas en la intensificación del uso de internet, las empresas aprovecharán la reserva de

Quizás lo único que justifica el teletrabajo generalizado, es que una vez nos adaptemos a él, gozaremos de más autonomía, más confort, mayor productividad y quizás más equilibrio trabajo-vida personal, obviamente si es adecuadamente implantado.

mano de obra global que ahora podrá trabajar de manera deslocalizada, es decir, desde cualquier parte del mundo sin tener necesariamente que hacer presencia en un determinado tiempo y espacio común; de la misma forma se intensificará el uso de internet para el desarrollo de los negocios; las empresas aprenderán a optimizar las redes sociales para el desarrollo del trabajo más allá del entretenimiento; además de deslocalizadas, las empresas serán más horizontales debido a que las propias condiciones y organización del trabajo obligarán a reducir las altas jerarquías y excesivas e innecesarias burocracias, y porque la cultura gerencial y laboral de las nuevas generaciones tenderá a relaciones más horizontales, más entre pares, en las que la autoridad estará dada por la capacidad de cooperación y eficacia de los equipos de trabajo. La agilidad será el nuevo paradigma de la gestión en la era del tiempo acelerado, el modelo del *startup*, quienes son ágiles para sacar al mercado productos y prototipos que saben que irán mejorándose a través de la experiencia de los usuarios, hará que las empresas sean más rápidas en la gestión y más oportunas para la oferta de productos

y servicios; el modelo de empresa ágil se volverá hegemónico: innovar, experimentar, ajustar y relanzar será la nueva dinámica empresarial.

NUEVA ESTÉTICA Y NUEVA ÉTICA LABORAL

En la medida en que el modelo de empresa startup sea ágil se volverá hegemónico. Esto reconfigurará los diseños arquitectónicos de las empresas, que serán más abiertos, más flexibles, más minimalistas y pequeñas. Esta reducción del espacio y la ubicuidad tendrán un efecto sobre el mercado inmobiliario, pues muchas personas irán solo muy puntualmente en algunos momentos al espacio físico de la empresa, por lo cual muchos dejarán de vivir en las grandes ciudades para irse a zonas periféricas o ciudades pequeñas cercanas, aquellas que queden entre quince minutos y una hora del lugar de trabajo, esto será particularmente importante en las grandes metrópolis del mundo pero a la vez dependerá de que se logre un mayor desarrollo y maduración del ecosistema laboral, de tal manera que se tenga alta estabilidad y suficiente ancho de banda, pues dependeremos de eso en el futuro para el desarrollo de nuestro trabajo: de altos volúmenes de datos y de muchas actividades a través de internet.

La estética de las empresas entonces será cada vez más minimalista, ubicua y ciberespacial, a la manera de Uber, Airbnb o Rappid; la nueva ética del trabajo estará cifrada en la capacidad de innovación, de acumulación y uso efectivo de los datos, de trabajo en equipos virtuales, de cooperación global, de tolerancia y capitalización de la diversidad y de agilidad en la respuesta a las contingencias que enfrenten los mercados. El nuevo trabajador deberá ser alguien innovador, flexible, cooperativo, global, con pensamiento crítico, apasionado por lo que hace, tendrá sensibilidad ante la tecnología y el valor de los datos, así como ante la diversidad cultural y laboral etc. ¡Haz las cosas rápido de manera inédita y en cooperación con otros!, ese será el nuevo imperativo de la ética laboral;

habremos pasado de la *ética protestante* a la *ética confuciana* y de la ética confuciana a la ética del emprendimiento digital ágil, a la *ética del Valle del Silicio*.

FREELANCERS, TRABAJO POR HORAS Y GIG ECONOMY

Muy a pesar de la resistencia al trabajo por horas, como medida de afrontamiento de la recesión económica que durará la siguiente década; como estrategia de adaptación económica mientras se logra alcanzar los puntos de equilibrio necesarios para la sostenibilidad de las empresas, y en el marco de las acepciones gubernamentales que las autorizarán, el trabajo por horas se impondrá en igual sentido y en una cultura individualista que procura aligerar los lazos con las organizaciones de trabajo como estrategia de conservación de la autonomía y la posibilidad de la movilidad propia de las nuevas generaciones de trabajadores; el trabajo *freelance* y los *freelances* serán un nuevo tipo de trabajador, ya no residual sino más hegemónico.

Esto será además necesario para poder acceder al multiempleo como modalidad de supervivencia. En el mismo sentido la *gig economy*, la economía de los pequeños encargos, de los encargos parciales, de la responsabilidad por fragmentos de un gran proyecto en el que se requiere de conocimiento especializado será también una forma del trabajo que se impondrá a pesar de la fragmentación y precarización que se oponen. Las generaciones más jóvenes no resentirán tanto la precariedad porque tampoco participaron del modelo pleno de empleo, por tanto, no tienen ninguna nostalgia del paraíso laboral perdido, más bien son nativos digitales milenians y centenials que integrarán la mayor parte de la masa de trabajadores que constituya, bajo otros parámetros, su cultura laboral.

NUEVAS COMPETENCIAS

Sin ser intencional, el periodo de cuarentena se ha constituido como un espacio de descongelamiento de la normalidad laboral que vivíamos hasta los inicios de este año, otra normalidad se instaurará y en poco tiempo estaremos asistiendo a una nueva reinstitucionalización del mundo del trabajo, es decir, asistiremos, una vez pasada la contingencia, a la configuración de un nuevo orden laboral en el que se reglamentarán nuevas reglas de juego y se refundarán nuevas condiciones, formas de organización y estilos de relaciones laborales; cuando volvamos al trabajo, lo cual no haremos todos, ese mundo estará reordenado.

Como consecuencia de la aceleración del ingreso en la cuarta revolución industrial, de una nueva estética organizacional y de nuevas exigencias para la empleabilidad bajo el cuarto espíritu del capitalismo, del capitalismo extractivo de datos, se exigirán nuevas competencias: pensamiento crítico, habilidad en la toma de decisiones, flexibilidad cognitiva, innovación, emprendimiento, trabajo en equipos digitales, tolerancia a la diversidad, empatía, compasión, entre otras (Bid, 2020). Se constituirán en la nueva cartera de competencia exigibles para la garantía de la empleabilidad, el desafío aquí no es solo cómo proteger a la masa de trabajadores frente al desempleo sino, y sobre todo, que el desafío mayor es la reconversión de las competencias, lo cual requiere una alta flexibilización cognitiva, pasión por lo que se hace y fuerte compromiso del Estado, los empleadores y los trabajadores.

De igual manera, enfrentaremos empresas reconfiguradas en su cultura ahora más digital, más innovadora y más sensible a reaccionar rápidamente ante los cambios. Confianza, flexibilidad, solidaridad y cooperación serán las nuevas coordenadas axiológicas que operarán como principios para la operación organizacional. Dado que el trabajo en casa se impuso como solución y permanecerá incluso después de la cuarentena, no solo apreciaremos una

variación en la estética de las organizaciones, sino que también se apreciará una variación en el código de vestuario: lo casual y minimalista se impondrán. Habremos pasado de los altos ejecutivos de corbata, a la estética minimalista e informal de los emprendedores digitales, camisetas básicas, tenis, blazer y en general ropa más casual, deportiva e informal constituirán el nuevo régimen de la estética y la presentación en las organizaciones, después de haber realizado el trabajo en casa en pijama, camiseta y pantaloneta, la corbata avizorará su funesta muerte ahora más rápido de lo que ya venía aconteciendo.

Dado que el trabajo en casa se impuso como solución y permanecerá incluso después de la cuarentena, no solo apreciaremos una variación en la estética de las organizaciones, sino que también se apreciará una variación en el código de vestuario.

PÉRDIDAS PRESENTES, GANANCIAS FUTURAS: LA CRISIS COMO OPORTUNIDAD

Si bien la crisis derivada de la pandemia ha tenido un gran impacto que en principio se ha visto como profundamente negativo: rompió el orden establecido, sumió al planeta en una pandemia sin precedentes, desnudó las desigualdades y vulnerabilidades preexistentes, produjo un colapso en el sistema de salud, y una pandemia paralela: la de salud mental invisible, y obviamente, produjo el colapso de la economía que ha dado para pensar que, cuando esto pase, y puede tomar varios años, se instalará una nueva normalidad y constituiremos un “nuevo nosotros” (Eslava y Giraldo, 2020); a pesar de todo esto, el balance no es solo en rojo. Unos creen que nos reinventáremos, otros se resisten a tal acepción por considerarla una exageración, unos quieren que volvamos ya a la normalidad mientras otros cuestionan esa normalidad pasada que se

vivía, y aspiran a que se la recree y se instale un nuevo orden más equitativo, redistributivo y bajo el amparo de un *Estado del bienestar reactualizado*, en vista de que el modelo de Estado mínimo neoliberal reveló todas sus contradicciones y debilidades.

La crisis actual, como toda crisis, parece imponer un cierto pesimismo inmediateista en el que todo parece ser pérdida; mas viendo la crisis en perspectiva se puede advertir también algunas oportunidades para el futuro. Digamos que se advierten pérdidas presentes y ganancias futuras, y que, entre otros, el lado positivo de la crisis se cifra en: obligó a superar el prejuicio sobre el teletrabajo y la desconfianza respecto de él como modalidad de trabajo flexibilizado. Flexibilidad del lado de los trabajadores; permitió superar el prejuicio respecto de la virtualización de la educación: pasó de ser asociada con “mediocre” y “facilista” y “pobretona” a “opción viable, privilegiada y universal”. Aquí, las que parecían ser las últimas quedaron de primeras; hizo reconocer la importancia, la centralidad, de la salud mental, y que el bienestar emocional, subjetivo, es tan importante como el físico, biológico; obligó a los psicólogos a discutir y emprender en la psicoterapia a distancia, incluso, hasta los más conservadores (ciber-psicología, tele-psicología, psicoanálisis y psiquiatría a distancia, etc.). A partir del teletrabajo se dio lugar a un proceso no calculado de empoderamiento de los trabajadores. A la vez que obligó, aceleró, a reconocer los efectos del trabajo sobre la salud mental, entre otras.

En este marco de nuevos desafíos para enfrentar mejor el futuro, ya se asume que algunas cosas, como el teletrabajo, han venido para quedarse, lo mismo ocurre con este otro caso: se instaló con alguna legitimidad para paliar la crisis, pero se delibera acerca de que debe hacerse amplia, generalizada; y poscrisis, estamos hablando de la tan anhelada: *renta básica universal e incondicional*.

LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL INCONDICIONAL: LA HIJA BASTARDA QUÉ COMIENZA A SER CONSIDERADA DE BUENA FAMILIA

Quizás uno de los efectos más positivos de la actual crisis planetaria y que nos plantea un desafío en el campo de la seguridad social perdida, pero susceptible de recuperarse, es la renta básica universal; esta estrategia de protección social y solidaridad derivada de la redistribución del capital dejó de ser un tema soslayado para convertirse en una estrategia contingente (por tres meses durante la crisis, renta básica parcial en monto de dinero y monto de política), y en un tema de debate público que cada vez toma más fuerza y que obligará a los gobiernos y estados de los próximos años a deliberar y buscar implantar este cuarto elemento de la seguridad social. Curiosamente de esta estrategia no gustan los economistas neoliberales que tienden a negar la redistribución y temen la pérdida de poder y manipulación de los empleadores al empoderar y no obligar a soportar a los trabajadores lo que no desean de un trabajo.

La reserva de los economistas neoliberales es hasta comprensible, lo que resulta más desconcertante es que no le gusta tampoco a la gente del común de clases sociales acomodadas que piensan que esta estrategia es una medida que llevará a la gente a no querer trabajar, como si trabajar fuese solo el problema ganarse un salario (Orejuela, 2020; Orejuela y Robledo 2020), y como si recibir un salario a pesar de no trabajar fuese una forma de incentivar la vagancia, revelando así un prejuicio, un sesgo cognitivo de clase: el tiempo libre en la clase baja es vagancia y en la clase alta “ocio saludable”; vivir de la

Lo único que parece cierto es que le guste mucho o poco a unos o a otros, el debate sobre la renta básica, como el teletrabajo y, en general, la cuarta revolución industrial, vinieron para quedarse.

renta está muy bien visto en las clases medias y altas, pero es un signo de poca virtud (laboriosidad) si se da entre los pobres. El debate sobre la renta básica pasa por la vieja lucha de clases.

Lo único que parece cierto es que le guste mucho o poco a unos o a otros, el debate sobre la renta básica, como el teletrabajo y, en general, la cuarta revolución industrial, vinieron para quedarse. El futuro del trabajo y de muchas campañas electorales pasará por la deliberación sobre la pertinencia y viabilidad económica y política de la renta básica; este debate ha dejado de ser aplazado y minoritario, todo dependerá de la sensatez de la voluntad política en un futuro próximo. El debate está servido y las condiciones de posibilidad dadas. Reimaginar un futuro pospandemia con la pregunta y la, ojalá, instalación de la renta básica universal dejará de ser una cosa solo de locos y “mamertos” de izquierda. El mundo del trabajo, en particular, y la sociedad, en general, pueden salir muy beneficiados.

CONCLUSIÓN

A un ejercicio de futurología le es inherente la alta probabilidad de error. Las narrativas sobre el cambio o no, están servidas y entran en contradicción. Los pesimistas creen que nada cambiará y todo seguirá como estaba, o peor aún, los optimistas como Piketty consideran que “la pandemia actual podía acelerar la transición hacia otro modelo económico, hacia una organización más equitativa, más sustentable, de nuestro sistema económico internacional” (2020, p. 2)

Los pesimistas, por su parte, nos advierten de los altísimos riesgos de la mayor precarización en el futuro a partir de la configuración de un nuevo proletariado digital, de una nueva forma de la esclavitud (Antunes, 2020), en ambos casos, lo que inequívocamente acontecerá es que el complejo mundo del trabajo quedará

significativamente afectado. Dependemos de la voluntad política y de la capacidad de establecer acuerdos entre las posiciones ideológicas optimistas y pesimistas, retardatarias y progresistas, voluntaristas y deterministas, igualitaristas y capitalistas salvajes. Estamos ante la oportunidad como humanidad de reconfigurar el mundo del trabajo futuro; es una responsabilidad que no podemos soslayar, y dependiendo de cuál sea nuestra decisión podremos gozar o padecer el mundo del trabajo por venir después de este extraño e inédito 2020.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, R. (2018). *O Privilegio da Servidão: o Novo Proletariado de Serviços na Era Digital*. São Paulo: Boitempo.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Las habilidades del siglo XXI.

Carnoy, M. (2001). *Trabajo flexible*. Barcelona: Alianza.

Eslava, A. y Giraldo, J. (2020). *Pensar la crisis: perplejidad, emergencia y un nuevo nosotros*. Medellín: EAFIT.

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Bogotá: San Pablo-EAFIT.

Orejuela, J. (2020). Cuarto espíritu del capitalismo, pandemia y malestar. En: Eslava, A. y Giraldo, J. (Coord.). *Pensar la crisis: perplejidad, emergencia y un nuevo nosotros*. Medellín: EAFIT, pp. 49-68.

Orejuela, J. y Robledo, C. (2020). Vejez, trabajo y futuro pospandemia. En: Robledo, C. (Ed.). *Vejez reflexiones pospandemia*. Medellín: Fundacol, pp. 187-196.

Piketty, T. (17 de mayo de 2020). La pandemia puede acelerar la transición hacia otro modelo económico. <http://eltiempo.com/economía/sectores/coronavirus-Thomas-Piketty-dice-que-covid-19-puede-cambiar-modelo-economico-496148>.