

# **ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**JULIO ARMANDO GRISOLIA**

## **I. El cuadro de situación**

En la dinámica de las relaciones laborales influyen diversos factores de distintos orígenes: la situación social, la política laboral, la legislación de fondo, la negociación colectiva, las normas procesales, los métodos de resolución de conflictos, la celeridad y eficiencia de la Justicia.

A este cuadro de situación se agregan en los últimos tiempos la transformación digital y la tecnología. El teletrabajo y el trabajo mixto es una realidad en un mundo neotecnológico, en el cual vivimos conectados, rodeados de reuniones virtuales, con la inteligencia artificial que avanza sin cesar y un comercio electrónico que ha crecido exponencialmente.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 se consideran graves problemas la persistencia de la alta informalidad, las brechas de acceso a los avances digitales, la falta de alineación entre las habilidades y los conocimientos de los trabajadores con la necesidad de la producción, y esto hace necesario aumentar la inversión en capacitación.

Lo importante para abordar cualquier acción transformadora es tener en claro que hay una nueva dinámica de las relaciones laborales, y esa es una realidad que no puede soslayarse.

## **II. El nuevo escenario de las relaciones laborales**

La pandemia aceleró modificaciones en el mundo del trabajo y produjo un punto de inflexión en las relaciones laborales, con cambios en el perfil de los trabajadores y la mecánica de prestación de las tareas.

Fue disruptiva. Generó un cambio de mentalidad o –si se quiere- actualizó algo que estaba en potencia: la revalorización del tiempo. La migración al trabajo remoto tuvo un fuerte impacto en la forma de trabajar, porque cambió la forma de pensar el tiempo y el espacio.

Y lo que empezó en el mundo con el teletrabajo en la pandemia se fue transformando en el modelo mixto o híbrido en la postpandemia, es decir, la coexistencia del trabajo presencial y el remoto en un mismo vínculo laboral, lo que llamamos teletrabajo seguro 3x2.

En las relaciones laborales inteligentes aquello que se puede hacer remoto y no requiera necesariamente presencialidad se debe hacer remoto. Lo presencial se va a terminar reduciendo a lo imprescindible, aquello que no se puede definitivamente reemplazar por lo remoto. El sistema mixto modificó la gestión del rendimiento, porque se pone más énfasis en el trabajo realizado, en la producción y su calidad que en el horario de inicio y de finalización y el tiempo real trabajado.

En 2024 se está concluyendo que el modelo del futuro no es el tradicional 100% presencialidad pero tampoco es el de la pandemia 100% teletrabajo, sino el trabajo híbrido. Y así también lo han entendido las grandes empresas tecnológicas, ya que las big tech y la gran banca (con sede en Wall Street) eligen este modelo.

Pero el cambio es más profundo aún. Se observa un agotamiento de los formatos tradicionales de relaciones laborales, caracterizado por el trabajo en semanas de 5 o 6 días -con uno o dos días libres- con jornadas extensas de no menos de 8 horas –a lo que se suma el tiempo de viaje-, con presencialidad plena, cumplimiento del horario de inicio y finalización, y distintas rigideces.

La mayoría de los trabajadores del mundo están disconformes y cansados de su trabajo y buscan un mejor balance entre la vida laboral y personal.

El modelo laboral de estructuras rígidas no se adapta a las demandas de las nuevas generaciones que apuntan fundamentalmente al teletrabajo o a un sistema mixto o híbrido –presencial y virtual combinados- con libertad de horario o, si se trata de trabajos necesariamente presenciales, que tengan jornadas

diarias más cortas o de 4 días a la semana. Los trabajadores buscan nuevas oportunidades laborales, no solo en términos económicos sino esencialmente en calidad de vida.

No es casual que desde mediados de 2021 se hablara de la “gran renuncia”. En Estados Unidos 4,3 millones de trabajadores en agosto 2021 renunciaron a sus empleos y fueron 47,8 millones durante 2021 y 50,5 millones en 2022. En Francia, en el primer trimestre de 2022, 523.000 trabajadores renunciaron.

Por eso algunos afirman que en realidad la “*gran renuncia*” fue una especie de “*gran despertar*” de los trabajadores, cansados de largas jornadas, de falta de flexibilidad, de los pocos incentivos y de ausencias de reconocimiento a su labor.

En Argentina, por ejemplo, el segmento de profesionales jóvenes con alta calificación son los que más priorizan la relación *entre trabajo y vida*. *Las encuestas demuestran que más del 50% optan por esquemas mixtos o híbridos, donde el trabajo por objetivos les permite tiempo libre para su vida personal y para seguir capacitándose en un sector competitivo.*

### **III. Transformación digital, inteligencia artificial y el cambio de paradigma**

El mundo del trabajo –como sostiene la OIT- se está transformando por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático, la globalización.

En la actualidad es importante que los trabajadores tengan “habilidades” para trabajos tecnológicos, por ejemplo, programación, software, análisis de datos, ciberseguridad, etc. La digitalización hizo que las llamadas industrias “no tecnológicas” (comercio minorista) necesiten trabajadores con habilidades técnicas independientemente de sus estudios formales.

La inteligencia artificial ya está en todos lados, y cada vez va a incorporarse más a las relaciones laborales y a la Justicia.

Las empresas recurren a la inteligencia artificial para mejorar sus procesos, aumentar su eficiencia y facilitar el trabajo y los trabajadores van a tener que capacitarse para poder competir.

Porque es cierto que se van a perder puestos de trabajo, pero también se van a crear otros que van a requerir mayor capacitación, básicamente en tecnología, y algunos serán digitales y sin fronteras.

Estamos asistiendo a un cambio de paradigma. Y para poder subsistir hay adecuarse a la nueva realidad y para ello se deben sumar nuevas habilidades, nuevas competencias.

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

#### **IV. Adecuación del marco normativo a la nueva realidad**

Partiendo de ello, es claro que en determinadas circunstancias y de acuerdo con la situación social, económica y política, y más en estos tiempos de cambio de paradigma y transformación, se hace necesario introducir adecuaciones en las distintas ramas del ordenamiento jurídico de un país.

Esas modificaciones preferentemente tienen que ser consensuadas y su punto de partida debe ser el respeto a la dignidad de los trabajadores y al principio protectorio.

Pero esa tutela debe tener un sentido moderno y finalista, es decir, debe ser efectiva, generar una verdadera protección y no una *“meramente declamada”*, ya que a veces se transforma es una *“falsa protección”* que en la realidad termina *“desprotegiendo”*.

Esa protección tiene que materializarse en los hechos con la generación de trabajo decente. Los trabajadores quieren tener acceso a los empleos, trabajar

en condiciones adecuadas, y el empleador poder producir y generar ganancias. Ambos *“tienen que ganar”*. Son las dos caras de una misma moneda.

El Derecho del Trabajo se debe concebir en términos dinámicos, analizando los distintos institutos en el contexto general, es decir, teniendo en cuenta los cambios producidos a nivel social, económico, político y tecnológico, entendiendo también que se debe legislar y tener un ordenamiento jurídico adecuado para los trabajadores actuales y del futuro, y no para los que prestaron tareas en la década del 70, 80 o 90 ni para una realidad que ya no existe.

Se debe buscar el punto medio aristotélico, en el cual el Derecho del Trabajo acompañe la evolución económica sin desvirtuar sus principios rectores, esencialmente resguardando su carácter protectorio: tutelar los derechos de los más débiles, que es son los trabajadores.

Pero no hay que oponerse al progreso. El crecimiento económico es necesario. Y debe lograrse con desarrollo social, justamente para evitar el alto impacto que puede provocar en los países con menores recursos económicos, en los cuales el trabajo es precario e inestable y las propias empresas tienen una vida limitada (especialmente las pequeñas y medianas).

Como lógica consecuencia de lo expuesto, se puede obtener mayor productividad y crecimiento económico manteniendo “la esencia” de la protección de la legislación laboral pero modernizando la normativa, es decir, protegiendo de otro modo, de una forma distinta, generando trabajo decente y la reinserción inmediata cuando se pierde el empleo, que es una forma efectiva de tutelar sus derechos.

## **V. Dialogo social y consensos**

Hay que adaptar las normativas de trabajo a las nuevas realidades laborales. Es necesario una adecuación al nuevo escenario laboral. Hay que modernizar las relaciones de trabajo para promover efectivamente el empleo formal y socialmente protegido.

En este contexto, el diálogo social y la negociación tienen un rol fundamental en la búsqueda de lograr el objetivo común de lograr desarrollo económico con protección social y propender a generar trabajo decente, porque como sostiene la OIT el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que tiene ser inclusivo con el fin de mejorar la vida de las personas.

Reducir la pobreza depende necesariamente de crear empleo -apuntando a los jóvenes y las poblaciones vulnerables-, disminuir la informalidad y ganar competitividad con una actividad productiva menos costosa.

Para lograr ese objetivo se deben repensar las condiciones, establecer reglas claras, generar un marco adecuado, adaptado a la realidad productiva del siglo XXI y que preserve los derechos fundamentales de los trabajadores.

Ese es el gran desafío que tenemos por delante. Debemos reimaginar el mundo del trabajo: un mundo en el cual el trabajo sea el que se adapte a la vida y no la vida al trabajo.

La búsqueda de consensos, una negociación ganar-ganar para trabajadores y empleadores, la cooperación, la actitud solidaria y de buena fe de los distintos actores sociales, va a ser fundamental no solo para progresar sino por un básico sentido de supervivencia y por el bien común.

## **Bibliografía**

Grisolia J.A. (2023), [El juez del ser y del deber ser. Una mirada sobre los jueces del futuro](#), en *La Ley*, tomo B, n. 53, pp. 1-4

Grisolia J.A. (2023), [Teletrabajo, trabajo mixto y audiencias virtuales](#), en *La Ley*, tomo C, n. 107, pp. 1-3

Grisolia J.A. (2022), [La gran renuncia, el modelo mixto y el horizonte utópico](#), en *Revista IDEIDES*, n. 78

Grisolia J.A. (2021), [“Teletrabajo seguro 3x2”: el nuevo escenario de las relaciones laborales](#), en *Revista IDEIDES*, n. 62 63

Grisolia J.A. (2021), [El esquema mixto de la pospandemia: “teletrabajo seguro 3x2”](#), en *La Ley*, tomo E, n. 159, pp. 1-4

Grisolia J.A. (2021), [El fuero laboral en la postpandemia: los retos que debe afrontar la administración de Justicia](#), en *La Ley*, tomo B, n. 44, pp. 1-4

Grisolia J.A. (2021), [Gestión judicial y teletrabajo. Un nuevo escenario para la Justicia del Trabajo en la pospandemia](#), en *La Ley*, tomo E F, n. 179, pp. 1-6

Grisolia J.A. (2021), *Justicia Nacional del Trabajo: prepandemia, pandemia y pospandemia*, en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n. 24, pp. 3-8

Grisolia J.A. (2021), [Relaciones laborales inteligentes y dinámicas: el esquema mixto de teletrabajo y presencialidad](#), en [www.infobae.com](http://www.infobae.com), INFOBAE del 24 de agosto de 2021 <https://www.infobae.com/opinion/2021/08/24/relaciones-laborales-inteligentes-y-dinamicas-el-esquema-mixto-de-teletrabajo-y-presencialidad/>

### *Páginas web*

Julio Armando Grisolia: <https://juliogrisolia.com.ar/>

Revista IDEIDES: <https://revista-ideides.com/>