

Derechos laborales: presente y futuro difícil con la inteligencia artificial

GERMÁN
ALARCO

PROFESOR DE
LA UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

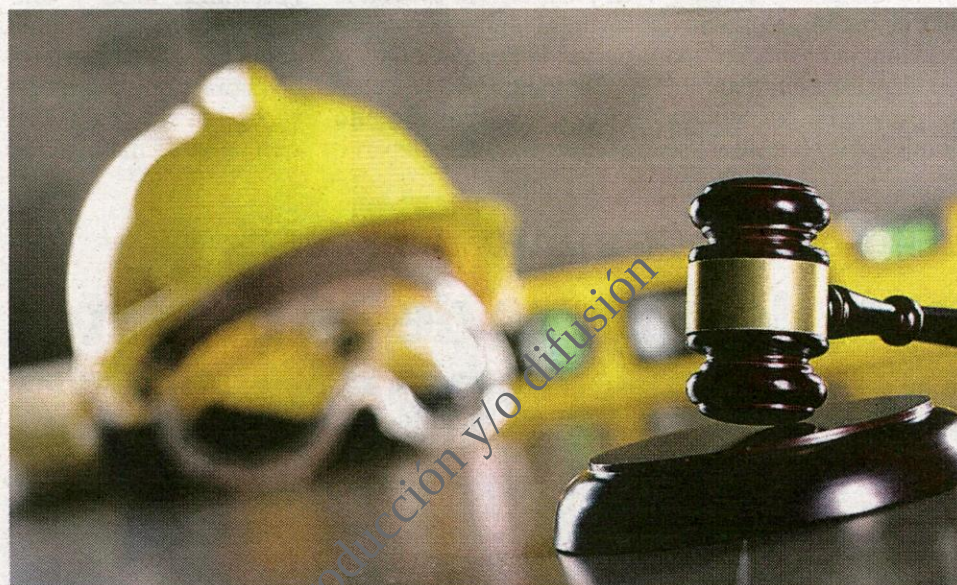
y medias verdades.

Desafortunadamente, solo desean trabajadores más baratos y con menos derechos; asimismo olvidan que sus planteamientos pueden ser contraproducentes para todos en términos económicos, sociales y políticos. Al parecer, se trataría simplemente de defender sus intereses particulares y, en el mejor de los casos, resultado de aprovechar la lectura de un manual de primer año de la teoría neoclásica estándar.

CONTRAARGUMENTOS

No vamos a precisar aquí una mejor metodología para modificar periódicamente la RMV; tampoco el momento y el importe en que procedería hacerlo luego de que el último ajuste se realizó en 2018. Tampoco presentar la información relativa a la inflación acumulada entre esa fecha y la actual impactada por los acontecimientos de la economía internacional desde 2021. Menos aún reconocer que la economía peruana creció 13.3% en 2021. La lista de argumentos en contra de la visión empresarial es larga.

En primer lugar, las bases para un reajuste de la RMV se encuentran en la Constitución Política del Perú de 1993. El artículo 24 señala que



los trabajadores tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para ellos y sus familias bienestar material y espiritual. ¿Cuál es la fórmula que se requiere para cumplir con este objetivo?

TEORÍA INCOMPLETA

En la escuela neoclásica el pago a los factores de la producción debe responder a una regla técnica asociada a la contribución marginal al producto de ese factor suponiendo todos los demás constante. Está regla, dentro de su teoría, es válida cuando todos los mercados de bienes y servicios funcionan en condiciones de competencia perfecta. Bajo esta perspectiva erróneamente no hay factores sociales, políticos e

institucionales que afecten la determinación de los pagos a los factores, en particular los sueldos y salarios.

Tampoco les interesa los casos anómalos de pagos a factores bajo condiciones de monopolio y competencia imperfecta. Dentro de la economía estándar la elevada desigualdad no es un tema de interés; omitiendo que el ajuste de la RMV impulsa a los otros sueldos y salarios contribuyendo a reducir la desigualdad funcional del ingreso entre capital y trabajo, y a nivel personal entre los que reciben altas remuneraciones respecto de los que reciben menos.

FUENTE DE DEMANDA

Dentro de la economía estándar solo se consideran a las remunera-

ciones como un costo de la producción, olvidando que son fuente de ingresos, demanda y de producción. Los críticos a los ajustes en los sueldos y salarios trabajan con una estructura macroeconómica neoclásica que se inicia en el mercado de trabajo, donde las primeras decisiones están en los ofertantes de trabajo (familias) y los demandantes (empresas). Se olvidan de que las empresas contratan mano de obra cuando hay demanda y producción de bienes y servicios rentables y no solo cuando los salarios reales son bajos.

La abundancia de mano de obra barata, como lo planteó J.M. Keynes (1936) hace 90 años, no es garantía alguna para que las empresas ocupen más tra-

bajadores; menos en tiempos de crisis. Otros supuestos neoclásicos criticables son la flexibilidad plena en los mercados, o la ley de Say en que la oferta siempre crea su propia demanda.

RMV COMO FARO

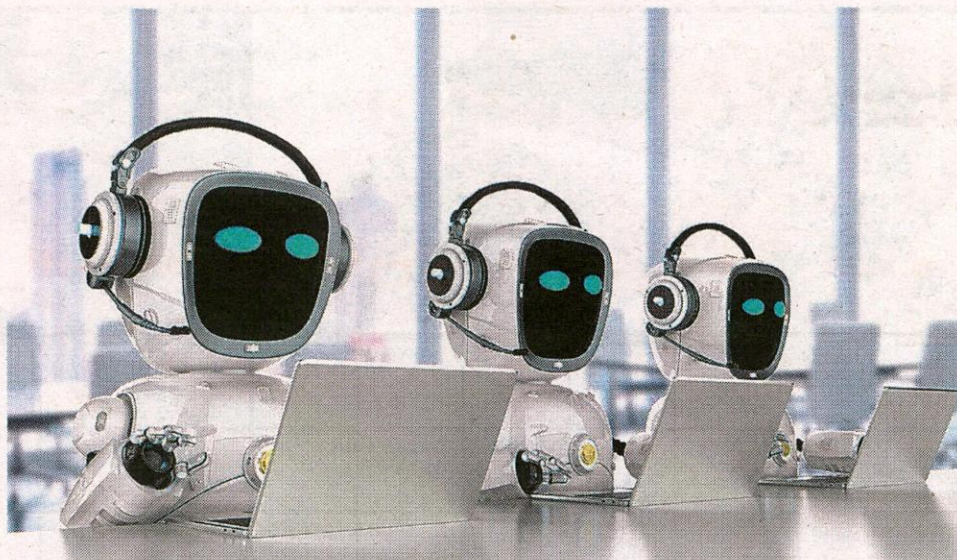
La RMV es un faro para el resto de las remuneraciones; y estas últimas son el principal componente explicativo del consumo privado, la demanda interna y el PBI. Si la cuota de los sueldos y salarios en el producto es reducida el tamaño del mercado interno, la inversión privada, el nivel de actividad económica, las ventas y ganancias de las empresas serán también pequeñas. Solo si todas las empresas se orientaran exclusivamente a la exportación no existiría problema alguno con los bajos salarios; lo cual no ocurre en la realidad.

Asimismo, la receta para elevar el producto medio por trabajador consiste en invertir e innovar continuamente, a la par que se eleva el compromiso de los trabajadores con la calidad y competitividad con salarios de eficiencia. No comentamos a profundidad las críticas que se pueden hacer a la oferta de trabajo, donde una reducción del salario real a los trabajadores de ingresos de subsistencia en lugar de reducir la oferta de trabajo la incrementa.

EVIDENCIA EMPÍRICA

Tampoco la evidencia empírica les hace mucho favor

uturo al (IA)



a los críticos. No se entiende de que sobre regulación laboral y sobrecostos nos hablan cuando la participación de los sueldos y salarios con cargas sociales en el Perú es de poco más del 30% del PBI, mientras que el promedio de América latina está por encima del 38%; en EE.UU. y Europa es mayor del 55%.

Asimismo, la pandemia del covid-19 destruyó mucho empleo que aún no se recupera; cuando hay ahora empleo más precario que antes (subempleo por ingreso y por horas); y si se toma en cuenta que menos del 10% de los asalariados están sindicalizados y realizan negociaciones colectivas. Sólo alrededor del 36% de los trabajadores tienen contratos de trabajo de plazo indeterminado, mientras que el restante está sujeto a contratos temporales y a regímenes especiales que limitan sus derechos.

VISIÓN DEL FMI

Sus críticas están desactualizadas. Si se revisa la literatura reciente del Fondo Monetario Internacional (FMI) se darían cuenta que ha cambiado la visión sobre el rol de la RMV, la sindicalización y la desigualdad. Berg y Ostry (2011) demostraron que una mayor desigualdad se asocia con un crecimiento más bajo y menos sostenible en el largo plazo.

Jaumotte y Osorio (2014) y Bakker y Felman (2015) anotaron que la menor sindicalización trae aparejada una mayor desigualdad a favor de los grupos de ingresos más

altos. Asimismo, sostienen que la desigualdad aumenta como resultado del debilitamiento de la institucionalidad laboral: disminución de la tasa de sindicalización y la caída del salario mínimo en relación con la mediana del ingreso.

¿RSE OLVIDADA?

Los que se lanzan en contra de los derechos laborales están desconociendo los contenidos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que se plasmó en la ISO 26000. En su visión general se señala que el trabajo enriquecedor y productivo es un elemento esencial del desarrollo humano y los niveles de vida mejoran gracias al pleno empleo y el empleo seguro.

Su ausencia constituye una causa primordial de problemas sociales. También nos recuerda que el trabajo no es una mercancía, por lo que los trabajadores no deberían ser tratados como un factor de producción, ni estar sujetos a las mismas fuerzas del mercado que se aplican a las mercancías. Se reconoce

la vulnerabilidad de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos.

TERCERIZACIÓN EXPLOTADORA

La lista de acciones que debería implantar una organización son numerosas. Precisamente se anotan aquí algunas obligaciones que se enfrentarían a la tercerización que fue creciendo desde años atrás. Por ejemplo, reconocer la importancia del empleo seguro valiéndose de la planificación para evitar empleo casual o el excesivo uso de trabajadores temporales. Evitar obligaciones que impone la ley disfrazando relaciones laborales. No beneficiarse de prácticas laborales injustas, explotadoras o abusivas de los socios, proveedores o subcontratistas, incluidos los trabajadores a domicilio.

Pagar salarios que, al menos, fueran adecuados a las necesidades de los trabajadores y sus familias. No obstruir a los trabajadores que busquen formar sus propias organizaciones o unirse

a ellas y negociar colectivamente. Abstenerse de alentar a los gobiernos a restringir el ejercicio de los derechos, internacionalmente reconocidos, de libertad de asociación y negociación colectiva, entre muchas otras propuestas.

FUTURO LABORAL COMPLEJO

Si la situación actual de los trabajadores dependientes es problemática, parece que lo será más en un futuro no tan lejano. En el estudio que acabamos de terminar para OXFAM la conclusión principal es no se rechaza la hipótesis de que la pandemia del covid-19 puede deteriorar aún más nuestro panorama laboral con más población inactiva, desempleo a corto y mediano plazo y más precarización. Asimismo, a la desigualdad secular en la distribución funcional y personal del ingreso, se agregan los impactos de las tendencias de la economía, de las últimas tecnologías, así como los efectos de la pandemia que las reimpulsan. Si antes la elevada desigualdad era un

problema, ahora y mañana, al parecer, lo sería mucho más.

En una línea complementaria, Juan Manuel Ottaviano en Nueva Sociedad de julio-agosto de 2021 escribió un artículo interesante sobre el derecho laboral y la IA. En este sostiene que el impacto actual del desarrollo de la IA está ligado a las reformas neoliberales, que implican descentralización productiva, precariedad laboral y una distribución desigual tanto de la fuerza como de los frutos del trabajo. Más allá de los debates en torno del desempleo tecnológico, el discurso agorero del fin del trabajo pierde de vista el impacto real que la IA tiene sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales involucrados.

DERECHOS LABORALES VULNERADOS

El desarrollo de la IA tensiona potencialmente las capacidades humanas, pero también acecha en la actualidad a una serie de derechos laborales. Estos requieren de refuerzos y actualizaciones, pero también podrían ser necesarios nuevos derechos y nuevas políticas.

La capacidad de vigilancia y dirección de la IA traspasa los límites de la privacidad, puede incurrir en discriminaciones aberrantes, no reconoce la apelación humana, afecta la salud, corroe la libertad de asociación sindical y desplaza las garantías de protección social. Estas barreras son traspasadas para asegurar la gestión

más eficiente posible del tiempo, de las acciones humanas y su valor, es decir, del trabajo anota Ottaviano.

NUEVAS REGULACIONES

Las negociaciones colectivas y las regulaciones deberían incorporar el derecho a la desconexión digital; el derecho a la información y transparencia sobre los criterios algorítmicos por actividad; la publicación de algoritmos utilizados en actividades de alto riesgo; la formación laboral en programación y la formación de programadores en derechos sociales y de género; la soberanía del tiempo de trabajo como alternativa a la flexibilización horaria; el uso de datos incluso en el diseño de inteligencia artificial.

Asimismo, el derecho a la impugnación de decisiones disciplinarias tomadas mediante inteligencia artificial; la obligación de colocar la marca o sello de inteligencia artificial en los productos o servicios producidos con esa tecnología para revalorizar el trabajo intelectual humano; la prohibición de sistemas de bloqueo de medios de comunicación digital; y la salarización del aumento de la productividad tecnológica, entre otras iniciativas que alienten el desarrollo tecnológico basado en trabajo de calidad. Se requeriría de más y mejor regulación; y no menos como algunos plantean en el Perú.