

Reproducido en www.relatasargentina.com

**CASI NADIE SE ESTÁ OCUPANDO DEL
FUTURO DEL TRABAJO Y ESO ES UN ERROR**

Juan Pablo Capón Filas

**Reportaje durante la Jornada sobre Derecho Laboral
de Río Cuarto, Córdoba, noviembre 2018**

Publicado en www.puntal.com

Lo dijo Juan Capón Filas. “Nunca se ha creado empleo reduciendo los niveles de protección”, agregó el abogado.

El abogado, autor de obras jurídicas y literarias y especialista en derecho del trabajo, Juan Pablo Capón Filas, será otro de los destacados disertantes de las III Jornadas Nacionales de Actualización del Foro de Derecho del Trabajo, que tendrán lugar en Río Cuarto los días 8 y 9 de noviembre.

En una entrevista con Puntal, Capón Filas señaló que casi nadie está pensando en el futuro del trabajo y advirtió que

ese es un error que hay que corregir.

-A nivel general, ¿de qué tratará su exposición?

-Inicialmente, la conferencia referirá sobre lo que se conoce públicamente como “futuro del trabajo”, desde tres aspectos: la ficción literaria y cinematográfica que ha imaginado el futuro de la humanidad; la divulgación científica relativa a los cambios tecnológicos de la cuarta revolución industrial que ya estamos actualmente transitando; y un análisis de los documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que refieren al futuro del trabajo, los que han sido confeccionados dentro del marco general de una de las siete iniciativas de la OIT.

Asimismo, en la segunda parte de la exposición analizaré el trabajo a través de plataformas digitales, que es una de las nuevas tendencias laborales en el marco del cambio tecnológico, la jurisprudencia internacional respecto de la informalidad que en ocasiones dicha modalidad atípica de trabajo ha originado, así como las acciones administrativas y sectoriales que se han realizado en Europa, más lo que los documentos de la OIT refieren.

Por último, trataré la negociación colectiva, como principal herramienta de diálogo social, según la propuesta de la

OIT, para resolver las controversias en el marco del futuro del trabajo, algunas estrategias muy concretas de negociación colectiva y los elementos que considero esenciales de dicho procedimiento, a fin de que el mismo sea un camino de paz y justicia social, en el siglo XXI.

-Desde hace un tiempo a esta parte se viene insistiendo en que, en un futuro no muy lejano, el sistema de trabajo será totalmente diferente al que conocemos en la actualidad, ¿qué opina?

-Hay un consenso generalizado que los sistemas de trabajo se van a automatizar, sobre todo las tareas más repetitivas, lo cual podría originar destrucción ocasional de empleo, aunque la experiencia previa de la humanidad demuestra que en las revoluciones industriales anteriores siempre se han creado más empleos por los nuevos cambios tecnológicos, empleos que presumiblemente aún desconocemos.

Es decir, estamos en un momento de incertidumbre, pero no debemos perder las esperanzas, estimo que el diálogo social podría ser, a través de la negociación colectiva, una de las herramientas esenciales para la transición entre los viejos y los nuevos empleos.

No obstante, el riesgo concreto, y creo que es lo que más nos asusta, es que existan severos daños patrimoniales, familiares y espirituales para los trabajadores que pierdan sus

puestos de trabajo por la disrupción tecnológica y que no puedan, a la vez, reincorporarse en el corto plazo a los nuevos empleos de la cuarta revolución industrial. Allí está el mayor problema, por lo que debemos estar muy atentos a fin de encontrar alternativas concretas de acciones sectoriales y políticas, para intentar resolver los conflictos que se originarán por la disrupción tecnológica, es decir, lo que ocurre cuando una nueva modalidad de producción se torna más de 10 veces más barata y en consecuencia, desplaza absolutamente a la anterior y con gran velocidad.

-¿Hay conciencia en la sociedad de que las cosas pueden ser muy diferentes en no muchos años más?

-Creo que aún no, no es un tema de discusión pública, en las campañas electorales nadie se ocupa del futuro del trabajo y salvo algunas publicaciones recientes, en las que se promueven libros específicos al respecto o algunas notas periodísticas muy aisladas, conferencias de los colegios de abogados y asociaciones dedicadas al mundo del trabajo, como el Foro de Derecho del Trabajo, no es una cuestión que ocupe la actual agenda política ni tampoco la social, lo cual es un error que hay que subsanar a la brevedad posible por el bien de nuestra sociedad. Pero también es importante saber que similar descuido ocurre en la inmensa mayoría de los países del mundo, es decir, no estamos solos en nuestro desconcierto sobre el tema, es un problema global.

-¿Qué se puede decir sobre las modalidades de contratación vigentes por estos días?

-La legislación laboral argentina no ha cambiado, permanece el Principio Protectorio del Mundo del Trabajo con toda su vigencia constitucional, aunque siempre se escuchan voces que pretenden modificar la legislación e ir a un sistema de trabajo más flexible, lo cual creo que es un grave error conceptual, ya que el pasado nos demuestra con toda evidencia que nunca se ha creado empleo reduciendo los niveles de protección.

-¿Todo tiende a una mayor precarización de la mano de obra?

-Estimo que no, la discusión entre “flexibilidad laboral” y “principio protectorio” es la misma que años atrás. Lo que sí creo es que estamos todos muy “intoxicados”, como muy bien dice el importante y talentoso escritor Sergio Sinay, que disertará en las jornadas de Río Cuarto. El exceso de información hace creer al pueblo que las leyes han cambiado o que existe una gran e inexorable tormenta por delante,

cuando esencialmente el debate sustancial entre las posiciones a favor de la justicia social o del mercado es más o menos la misma.

Modificaciones

-Son muchos los gremios que están denunciando intentos de modificación de los convenios colectivos de trabajo de parte de las patronales, ¿es inevitable que eso suceda?

-Las modificaciones de los convenios colectivos sólo pueden producirse cuando hay un consenso de las partes colectivas firmantes del convenio original. Es decir, de los sindicatos y representantes de los empleadores y las cámaras empresarias. Las empresas empleadoras no pueden modificar los textos convencionales en forma unilateral. De esta manera, un nuevo convenio que modifique el anterior, sólo es posible si hay acuerdo del sindicato y de la cámara empresaria, plasmado en un instrumento escrito y posteriormente homologado por la Secretaría de Trabajo y publicado en el Boletín Oficial. Es decir, no pueden existir modificaciones unilaterales de convenios colectivos de trabajo.