

Impacto de la tecnología en las relaciones de trabajo (01/01/2020)

Los avances obtenidos con el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación son, en verdad, fascinantes. Vehículos que se estacionan e incluso conducen sin tripulación, empresas de *retail* con procesos altamente automatizados (desde fabricación, almacenamiento hasta incluso la experiencia de venta del consumidor final) el desarrollo y potencialidad funcional de las impresoras 3D, maquinarias que elaboran variedad de alimentos procesados según pedido y sin intervención de personas. Una realidad que da cuenta del ingenio humano y que constituye a su vez una promesa de mayor calidad de vida.

Desde luego, el impacto en las relaciones de trabajo es inminente. Por ejemplo: si los vehículos se estacionan por cuenta propia y conducen sin tripulación ¿hace falta el servicio de valet parking? Otra muestra: si el proceso de almacenamiento y control de inventario es 100% automatizado ¿cuántas personas se requieren para cumplir con un pedido? ¿y si además se usa un vehículo no tripulado para la entrega? Un poco más extremo: ¿qué pasa si en ese mismo caso, lo que se vende puede fabricarse en una impresora 3D; y, por lo tanto, a través de una web el usuario elige, compra y recibe un código pudiendo imprimirlo al instante y directamente desde casa? De igual modo ocurre en el sector de los servicios donde una pregunta (podrían ser muchas en cada área) deja en contraste lo que está planteado: ¿es más eficiente un proveedor tradicional de captación de talentos que a través de profesionales altamente capacitados identifica al candidato idóneo para ocupar una vacante, o un robot de inteligencia artificial alimentado por una inmensa base de datos *multivariable* que en un tiempo minúsculo, con inversión de menos recursos y una precisión quirúrgica logra dicho cometido?

El saldo es obvio: muchos empleos en desplazamiento. Por ende, en el futuro cercano, las competencias prioritarias requeridas para un colaborador (más allá de técnicas) serán distintas; a saber: desde el trabajo en equipo no presencial, el aprendizaje permanente y auto gestionado, capacidad de adaptación y procesos de toma de decisiones que van en redes (no en vía jerárquica ni horizontal).

La protección del Estado en el ámbito de las relaciones de trabajo, debe modificar su enfoque. La misma Organización Internacional del Trabajo, luego de 100 años de existencia, se reinventa promisoriamente frente a los nuevos retos en el ámbito de las relaciones laborales ¿qué tan lejos o cerca estamos de ese impacto?