

## TALLER “FUTURO DEL TRABAJO Y NUEVAS DINAMICAS DE EMPLEO EN LAS AMERICAS”

San José, Costa Rica – 16 y 17 de mayo, 2024

Presentación de María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, OEA

Es un privilegio estar en este evento que marca un momento muy interesante (casi un hito) dentro de las grandes discusiones que tenemos en el marco de la OEA sobre el trabajo y el empleo en las Américas.

Es un momento significativo, porque estamos presenciando una profunda transformación del mundo del trabajo, como lo van a revelar las presentaciones que tenemos en este Panel, **y que, por lo mismo, representa un momento muy crucial y de gran presión** para la política pública.

Como hemos visto en los debates sobre **futuro del trabajo, es importante recordar que ese futuro no es un tsunami** o un fenómeno natural frente al que no tenemos ningún control. Todo lo contrario, el futuro del trabajo es lo que nosotros como personas, como organizaciones y como gobiernos hagamos que sea.

Desde la **OEA entendemos ese imperativo de política pública** y, por ello, la gran oportunidad que representa estar aquí reunidos entre tomadores de decisiones.

Quiero retomar algo que expresó nuestro Director en la apertura sobre la relación que existe entre estas discusiones técnicas (q vamos a sostener en este taller) y las grandes decisiones regionales.

Los resultados de este Taller, sobre todo sus recomendaciones, van a orientar las discusiones ministeriales y se van a elevar a la negociación de la Declaración y el Plan de Acción de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) en Bogotá en octubre próximo.

**Es así como se va tejiendo (desde lo político y lo técnico) la agenda de las Americas en materia de trabajo y empleo.** Como la van tejiendo ustedes: ministerios y actores sociales, con el acompañamiento de organismos internacionales.

Desde 1963, los Ministros se reúnen en la CIMT, para debatir y construir consensos sobre las grandes prioridades y las acciones a seguir en materia laboral a nivel regional.

Leer las Declaraciones y Planes de Acción que se aprueban en cada Conferencia permite hacer un recorrido histórico para identificar coyunturas, tendencias globales y regionales, áreas de oportunidad y retos para el mundo del trabajo.

Como introducción a esta sesión quisiera relevar cómo ha evolucionado el tema que nos convoca dentro de la CIMT y con qué acuerdos/consensos llegamos hasta aquí:

- Antes de ser un tema imperante de la agenda regional, entre las décadas de los 70 y 80, aparecen en las Declaraciones ministeriales menciones a “desarrollo tecnológico” impulsando a los ministerios a “realizar estudios sobre empleo y tecnología”.
- En 1992 la mención a nuevas tecnologías aparece por primera vez. En particular, la Declaración se refiere a la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo y como pueden afectar “la calificación de la mano de obra”.
- En 2001 aparece el concepto de “innovaciones tecnológicas”. A partir de allí va tomando fuerza el tema de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo como una prioridad para las administraciones laborales.
- Lo interesante es que desde 2001 y hasta 2017 todos los pronunciamientos que hicieron los Ministros y Ministras sobre tecnología la asociaban exclusivamente a la formación para el trabajo, a la educación a lo largo de la vida, el desarrollo de competencias, e incluso a los desafíos del empleo juvenil.
- Desde 2011, aparece como prioridad fortalecer la articulación entre educación-trabajo, como una respuesta a la reconocida brecha de habilidades - la desconexión entre contenidos de la educación y las necesidades del sector productivo.
- Es solo en 2017 cuando la Conferencia se refiere por primera vez al FUTURO DEL TRABAJO, esto coincide con un movimiento global
  - o Ese año OIT lanza Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo rumbo a su Centenario.
  - o 2019 – Banco Mundial lanza su Informe de Desarrollo en el Mundo sobre “naturaleza cambiante del trabajo”.
  - o OCDE ,Foro Económico Mundial, BID, tanques de pensamiento giran su atención a esto.
- Este debate global está muy influenciado por la discusión sobre los riesgos de la automatización en el empleo. A partir del paper de Frey y Osborne en Estados Unidos en 2015 (que se considera el pionero de esta discusión), aparecen múltiples estudios para calcular la cantidad de empleos en riesgo de desaparecer por la automatización.
- El debate está centrado en las ocupaciones y las tareas que se desarrollan en los diversos sectores y cuáles van a ser sustituidas o cuales van a desaparecer producto de los avances tecnológicos. Los estudios dividen las tareas y ocupaciones entre cognitivas-no cognitivas, y rutinarios-no rutinarias y, a partir de allí calculan que la automatización va a sustituir tareas rutinarias y de menor nivel de calificación. Señalan que esos empleos están en mayor riesgo.
- Ante los riesgos de la automatización y para aprovechar sus oportunidades, el consenso internacional y regional apunta a que gran parte de la respuesta está en mejorar la educación

y calificación, y en centrarnos en el desarrollo de habilidades, principalmente habilidades digitales y habilidades socioemocionales.

- Desde la Conferencia y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) promovimos varios encuentros entre Ministerios de Trabajo y Educación (en 2016, 2019 y recientemente 2023) para hablar de cómo desarrollar las denominadas “habilidades del futuro” y cómo cerrar la desconexión entre la educación y las necesidades del sector productivo y la economía en general. Dentro de los grandes acuerdos están:
  - La necesidad de mejorar los sistemas de información del mercado de trabajo y lograr que sean prospectivos y que brinden información sobre demandas futuras de ocupaciones y habilidades, con el fin de orientar la educación y la formación.
  - Instalar el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y generar una mayor conexión entre sistemas de educación y sistemas de formación para el trabajo – hablamos de generar puentes o pasarelas de aprendizaje para que una persona transite de un sistema a otro. Aquí entra también la certificación de competencias.
  - Mejorar la formación docente.
- Luego llega la pandemia y entramos en este enorme experimento mundial de TELETRABAJO. Además durante la pandemia crece de manera considerable el trabajo en plataformas digitales (como lo veremos en la presentación del Banco Mundial).
- Por ello, no sorprende que en la Conferencia de 2021, los Ministros se comprometieran a analizar “con la contribución del diálogo social tripartito, el desarrollo, diseño y ejecución de regulación adecuada que atienda las oportunidades y desafíos de formas de trabajo nuevas y existentes, como el trabajo por plataformas digitales.”
- Lo anterior **muestra cómo se ha construido la relación entre tecnología y empleo a lo largo de un poco mas de 20 años a nivel interamericano.**
- En RESUMEN: Se ve como va tomando fuerza el tema de tecnología dentro de la agenda regional de trabajo y empleo, asociado fundamentalmente a la formación, el desarrollo de habilidades, y la vinculación educación-trabajo. El término Futuro del trabajo aparece en 2017, pero sólo hasta 2021 aparece el vínculo de tecnología con las FORMAS de empleo. Ya no hablamos sólo de en qué trabajamos (ocupaciones) y qué habilidades necesitamos, sino en COMO trabajamos, y cómo se impactan los derechos laborales y las relaciones laborales con la tecnología. Ese es un cambio de énfasis muy importante.
- Desde la última CIMT otra gran irrupción tecnológica está impactando el trabajo la IA generativa (sobre esto se centrarán las presentaciones de OIT, OCDE). Apenas en noviembre 2022 se lanzó ChatGPT y en unos meses están por sacar su quinta versión. Si bien este es el

más icónico de los productos, son muchos los que están desarrollando esta tecnología que está presente de manera más o menos visible en todo lo que hacemos.

- Ahí estamos hoy, ante este gran momento de transformación que genera desafíos, preocupaciones pero, sobre todo, oportunidades.
- **Para finalizar, quisiera compartir cuáles son esos desafíos, oportunidades y, también, algunos avances de los Ministerios de Trabajo.** Estos vienen de las discusiones que sostuvimos en septiembre pasado en Washington y de sus respuestas a las preguntas orientadoras para este Panel.

Las preocupaciones y los desafíos de la transformación digital y la IA para el futuro del trabajo más citados por los Ministerios, y también planteados por trabajadores y empleadores:

- o La deshumanización del trabajo y el aislamiento de trabajadores.
  - o Los Riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, de manera especial la salud mental
  - o Los rezagos que tenemos en materia de inclusión digital, conectividad y formación en habilidades digitales en la región que nos ponen en desventaja (y nos “blindan”).
  - o El desplazamiento laboral, la pérdida de empleos / la destrucción masiva de puestos de trabajo sin posibilidad de reinserción.
  - o Muchos citan la dimensión ética y de transparencia: La protección de la privacidad, la supervisión permanente y excesiva de las plataformas, y los riesgos de que algoritmos perpetúen sesgos y discriminación.
- Dentro de las oportunidades, se destacan:
    - o Aumento de la eficiencia, la productividad y la innovación en diversos sectores económicos – Con ello también la posibilidad de que aumenten los salarios en función de la evolución de la productividad por el uso de IA.
    - o El mejor equilibrio entre la vida laboral y personal que permiten las nuevas formas de trabajo.
    - o La creación de nuevos puestos de trabajo – en este se reconoce que los estudios pueden predecir la eliminación o sustitución de trabajos producto de avances tecnológicos, pero es imposible calcular el potencial de creación de empleos. Hace unos pocos años no nos hubiéramos imaginado que ser “gerente de redes sociales”

iba a ser un trabajo, ahora ya se habla de personas especializadas en generar instrucciones para la IA (el denominado “prompt engineering”).

- La complementariedad de IA con habilidades individuales / La disminución de tareas repetitivas y reorientación del trabajador hacia tareas más creativas.
  - La mejora en múltiples servicios y sectores de intervención pública – la salud, infraestructura, educación. La eliminación de barreras burocráticas y la mayor eficiencia en la prestación de servicios.
- Y, para terminar, algunos AVANCES que vemos en la región:
- Se han creado comisiones y mesas de diálogo con la presencia de gobierno, empleadores, trabajadores, academia, otras partes interesadas para discutir y abordar estos temas.
  - Se ha avanzado en la discusión y se están llegando a acuerdos sobre la garantía de derechos laborales de los trabajadores de plataformas, en particular la cobertura de la seguridad social.
  - Se han aprobado y varios países se adhieren a declaraciones e instrumentos de principios para garantizar el uso ético y responsable de la IA en el ámbito laboral, garantizar que no vulnere los derechos individuales. (como los principios de OCDE que nos comentará Stijn Broecke en su presentación ahora)
  - Se han modernizado y, en donde no existían, creado, las plataformas digitales para el registro de incumplimiento de obligaciones laborales (por ejemplo), y se ha ampliado el uso de IA en los servicios públicos de empleo y sistemas de info, con uso de chatbots y otras herramientas digitales.
  - Se ha desarrollado y actualizado la normativa sobre teletrabajo – Repositorio dentro de RIAL.
  - La negociación colectiva y los convenios colectivos del trabajo se posicionan como herramientas poderosas para lograr acuerdos sobre derechos y obligaciones laborales, y mecanismos de compensación en caso de desplazamiento de trabajadores, en este nuevo entorno.
  - Se intensifica el análisis y la toma de decisiones a nivel nacional, así como el diálogo y la cooperación regional sobre transformación digital e IA.

Como está sucediendo el día de hoy, aquí.

Muchas gracias.