



G-20 EN ARGENTINA 2018: LAS DEMANDAS SINDICALES

Julio Piumato

Ariel Pringles

Diciembre 2018

En septiembre pasado, fuimos parte desde la UEJN, de la delegación sindical de CGT que participó en la reunión del L-20 en Mendoza, que se organiza anualmente para acordar posicionamientos (bajo la conducción de la CSI,

Confederación Sindical Internacional) ante el G-20. En el esquema político que está detrás de esta construcción, con las declaraciones que surgen de las reuniones, los sindicatos se dirigen a los ministros de trabajo y empleo, quienes teóricamente las elevan a los presidentes y jefes de Estado. Ese año, la reunión de presidentes y jefes de Estado se hacía en Buenos Aires afines de noviembre, de ahí la sede del L-20.

Esa reunión tenía un interés especial para los trabajadores porque la agenda del G-20 incluía el tema del “futuro del trabajo”, lo que había sido pedido por el gobierno argentino, en su carácter de anfitrión, junto a infraestructura para el desarrollo, un futuro alimentario sostenible y una perspectiva transversal de género.

Interesa cotejar la Declaración final del Grupo con el documento del G20.

Veamos primero el documento de los gobiernos, en lo referido al futuro del trabajo. El tratamiento queda, en la práctica, quedó limitado al plano de las tecnologías, y a un énfasis en la dimensión educativa. Los gobiernos tienen la esperanza que las tecnologías traerán consigo “enormes oportunidades económicas, como mejores y nuevos trabajos, y mejores estándares de vida”. No obstante, “la transición podría generar desafíos para las personas, las empresas y los gobiernos”.

En este marco, se reconoce la necesidad de políticas que garanticen que los beneficios sean compartidos por todos, y

acompañen a las personas (sobre todo los jóvenes) en las transiciones, enfatizando las acciones en el plano educativo. Canalizando el espíritu de la época, los gobiernos incluyen un capítulo extenso sobre igualdad de género.

En paralelo, el documento tiene un gran énfasis en la promoción de “modelos de negocio innovadores”, y a jóvenes (y mujeres) “emprendedoras. En este marco, reconoce la necesidad de promover la “inclusión digital”, la protección de los consumidores, la privacidad y seguridad en el manejo de los datos, y la formalización y protección social para los trabajadores de plataforma.

Por su parte, el documento sindical, parte de un principio claro: “las discusiones sobre el futuro del trabajo no deben centrarse exclusivamente en los beneficios económicos de las nuevas tecnologías y la economía digital, sino que también tienen que abordar los enormes desafíos políticos y económicos que se plantean a nivel de la sociedad”.

A continuación, recuerda intencionadamente que el G-20 ha asumido compromisos en lo relativo a la participación de la renta del trabajo, los principios que rigen la política de salarios justos, los derechos de los trabajadores a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, la participación de mujeres y hombres en pie de igualdad respecto al empleo y los salarios, la inclusión de los jóvenes, la salud y seguridad en el trabajo y el desarrollo de competencias.

En la misma dirección, la declaración se dirige a los Ministros de Trabajo y Empleo no deben perder de vista estos compromisos anteriores y su principal prioridad debe ser implementar y profundizar el trabajo ya realizado en estas áreas.

Un foco principal del documento se refiere al empleo, hablándole en particular a los jóvenes, con una profundización en el tema de la economía digital.

La principal vía de intervención es la educativa/formativa: garantizar el acceso universal a una formación técnica, profesional y superior (incluyendo la universitaria) de calidad; introducir formas de previsión de la demanda de empleo nacional, regional y sectorial, en el ámbito de las competencias; integrar en la formación capacidades relacionadas con la cultura del trabajo, la salud, seguridad y ambiente, valores ciudadanos y sustentabilidad; establecer sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en la economía formal e informal; incluir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la gobernanza de los sistemas de desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y aprendizaje de adultos; mejorar la calidad e incrementar el acceso a la educación y la formación. Los sistemas de gobernanza deberían incluir a representantes de los empleadores y de los trabajadores; desarrollar competencias, prácticas como aprendices y el aprendizaje de adultos

Se enfatiza mucho en la problemática del “trabajo atípico” (que no es mencionado en el documento del G-20), en el sentido de que los empleadores que recurran a estas formas, incluyendo las plataformas, deben asumir la responsabilidad de sus relaciones laborales y contribuyan en la medida que les corresponde a las contribuciones sociales. Ello incluye que se asegure que tales formas no sean utilizadas para eludir la responsabilidad hacia los trabajadores, y velando para que estos trabajadores disfruten de todos los derechos del trabajo

El capítulo específico sobre “trabajo de plataforma”, tema ya instalado en el debate Argentina en relación al uber y al delivery, tiene propuestas de avanzada, que todavía están ausentes en otros ámbitos: “muchos proveedores de plataformas están saltándose los límites normativos basándose en su escala, sin modelos de negocio masivo, derivando en que los trabajadores quedan atrapados en formas de trabajo precar”. Se requiere entonces “un entorno habilitante que conceda voz a los trabajadores y aporte soluciones de políticas destinadas a: m hacer respetar los derechos laborales y la legislación laboral nacional, y permitir que se organicen y negocien colectivamente, revisando las leyes de competencia y definiendo las responsabilidades de los proveedores, así como las relaciones de empleo, para mejorar la calidad del puesto y la seguridad de ingresos.

Pero la declaración va mucho más lejos que el tema laboral, ya que incorpora por varias vías el plano regulatorio regulatorios de la economía digital:

- se llama a garantizar la competencia en igualdad de condiciones en los mercados digitales, erradicando toda actividad económica disimulada o encubierta, y reforzando los sistemas regulatorios para garantizar que se cumplan las obligaciones de las empresas hacia el Estado (impuestos), los sistemas de protección social (contribuciones sociales) y la formación (trabajadores). En el plano de los trabajadores, debe garantizarse que tengan derecho a contratos de empleo y a una remuneración equivalente al menos al salario mínimo, que estén cubiertos por las normas de salud y seguridad en el trabajo y dispongan de una seguridad social amplia, y se garanticen sus derechos a organizarse

libremente y a emprender acciones colectiva, el derecho individual a solicitar información sobre sus datos y requerir que se borre su valoración, promover la mediación y el debido proceso como responsabilidad primaria del proveedor de plataforma, a fin de resolver posibles disputas entre los trabajadores, proveedores y clientes, y poder rebatir valoraciones negativas

-se innova con la incorporación del recurso impositivo: el “impuesto a los datos”, aplicable a las entidades que recopilan y procesan grandes cantidades de dato, y un “impuesto a los robots” la productividad inducida por la tecnología.

-se incluye un tratamiento sistemático de la dimensión global, para introducir: una regulación internacional de las economías de plataforma para proteger a los trabajadores migrantes, y no permitir una regulación del comercio electrónico mundial que aféctenla capacidad de los Estados nacionales.

Los temas tratados por el documento incluyen también la igualdad de género,protección social, migrantes y refugiados y trabajadores en discapacidad.

Pero alcanza con lo señalado hasta aquí para tomar conciencia de la brecha enorme entre la posición sindical y la de los gobiernos. Este es entonces el escenario en que nos planteamos nuestra discusión sobre el futuro del trabajo.