

Publicado en www.relats.org

**FUTURO DEL TRABAJO EN OIT:
LOS HITOS PROGRAMATICOS DEL DOCUMENTO
DE LA COMISION MUNDIAL DESDE
UNA PERSPECTIVA SINDICAL**

Alvaro Orsatti

RELATS, Diciembre 2019

Publicado en La Causa Laboral, 2020

Este ha sido el año en que el debate sobre “futuro del trabajo”, característico de la actual década, alcanzó un momento clave, con la Iniciativa del Centenario de la OIT. La 108 Conferencia (Ginebra, junio 2019) celebró el cien aniversario de la Organización discutiendo ese tema y aprobando una Declaración final tripartita.

El proceso en OIT había comenzado en 2013, y se desarrolló por tres vías: elaboración de documentos de trabajo desde la Oficina; realización de simposios regionales y subregionales; creación de la CMTF (Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo), con el objetivo de presentar a OIT un documento de recomendaciones para la Declaración final. La CMTF se

reunió por primera vez en abril de 2017, y presentó su informe final (“El futuro del trabajo que procuramos”, en enero de 2019

Este artículo se concentra en ese informe, para destacar lo que aquí se considera sus “hitos”¹ La selección de contenidos tiene un sesgo: destaca los temas que “dialogan” con documentos previos del sindicalismo internacional (CSI y Labor-20), es decir, son desarrollos de líneas estratégicas allí incluídas, que pueden considerarse entonces profundizaciones².

Por ello, no se incluyen contenidos:

- que mantienen un enfoque estándar, como los referidos a organización de los trabajadores y la dimensión internacional:

-que, a priori, no reúnen ese requisito, por estar enfocados particularmente en la perspectiva de los empleadores (capítulos “Soberanía del tiempo de trabajo; y “Remodelación de las estructuras e incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo)

¹ Se considera que este documento va mucho más lejos que la Declaración del Centenario, lo que surge claramente de un cotejo, que la Declaración solo retoma esos contenidos en una mínima proporción e, incluso, cuando lo hace, elimina ciertos énfasis, que eran los que le daban una fuerza especial. Se dirá que el alcance formal del documento no es el mismo que el de la Declaración pero eso no cambiará el hecho de que el resultado de un debate de varios meses (y no de unos pocos días) entre representantes calificados de los tres sectores mandatarios de la OIT, y esta es, sin duda, una razón suficiente. Los miembros....

² Una línea propositiva que aparece como relevante, pero que no se ha incluido por su condición sectorial, es la promoción de la economía rural, con énfasis en la pequeña producción.

Por lo demás, a efectos de simplificar, los hitos se han estructurado mediante reestructuraciones y reagrupamientos³

Con este encuadre, los hitos destacados son cuatro:

1. un énfasis en el “contrato social” para todas las personas”, por dos vías:

- la educación permanente y a lo largo de la vida;
- la protección social

2. una “garantía laboral universal” . Es una proyección del contrato social a quienes trabajan, aclarándose que se incluye a todos, mencionándose explícitamente a los , (trabajadores no asalariados)

3. un avance sustancial en la igualdad de género en el lugar de trabajo

4. una regulación de las nuevas tecnologías.

5. Participación consultiva y transparencia informativa en las empresas

³ Dos ejemplos: la economía del cuidado es integrada al eje sobre género, y un capítulo particular sobre la duración de la jornada (para los trabajadores de plataforma), se ha incorporado al eje referido a la regulación de las nuevas tecnologías.

Primer hito: el “Contrato Social”

En una nota al pie, la Comisión recordaba que el contrato social tiene su génesis en las obras de filósofos del siglo XVII (Thomas Hobbes -1651- y John Locke -1690-, y del siglo XIX (Jean-Jacques Rousseau -1762-), así como John Rawls en el siglo XX (1971), definiendo que “el contrato social explica la legitimidad del poder público sobre los ciudadanos. Las personas aceptan que se impongan ciertos límites a sus libertades inalienables a cambio de que se protejan sus derechos y se vele por los intereses de la sociedad”.

En este marco, OIT instala perspectivas de cobertura universal en varios campos: el educativo, el de la protección social, y el de los derechos laborales, este último en el sentido de que cubre a todos los trabajadores.....

1. El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida. Se lo considera un derecho universal, dirigido a que las personas adquieran y perfeccionen competencias, y se reciclen profesionalmente. Se caracteriza por:

- englobar el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto
- combinar competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.

Las competencias deben ser transferibles, para lo cual es necesario instaurar un marco común de reconocimiento de las competencias a nivel nacional e internacional.

Se aclara que:

- no debe confundirse con políticas de capital humano.
- comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática.

Este aprendizaje requiere, en primer lugar, aportes de los gobiernos, en cuanto a:

- ampliar y reconfigurar determinadas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación.
- crear un “seguro de empleo” (o “fondo social”), que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. En este marco, convendría: a) reconocerse el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan; b) apoyar a los trabajadores más vulnerables, en particular a los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de las pyme, y los trabajadores informales en general, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán: a) prever sus futuras necesidades en materia de competencias; b) identificar cómo adquirirlas; b) participa en su ejecución.

Cuando los empleadores se ocupen de sus propios programas de formación, pueden trabajar conjuntamente con las organizaciones de trabajadores para diseñar marcos pertinentes y dirigir los fondos de estos programas

Los empleadores deberán contribuir con el financiamiento cuando la formación se realiza en el lugar de trabajo.

. Si los trabajadores tienen garantizada la continuidad de sus ingresos y la seguridad del mercado laboral, es más probable que participen en el aprendizaje de adultos.

Xxx que el trabajador utilice horas de su jornada habitual para asistir a cursos, en el marco de un rediseño de los seguros de desempleo y de la normativa sobre permisos.

2. Protección social. Se considera que la protección social es un derecho humano, vigente desde el nacimiento hasta la vejez, que asegura un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables

La protección social universal ayuda a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida.

Se basa en los principios de solidaridad y de reparto. Es complementada con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección.

A los trabajadores, los libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales.

Se adapta al mundo del trabajo en plena transformación (incluyendo los trabajadores en las plataformas digitales), ofreciendo protección constante a los trabajadores que se muevan entre el trabajo asalariado y por cuenta propia, en distintas empresas y sectores de la economía (incluyendo informal), y entre países, para así garantizar que los derechos y las prestaciones son accesibles y transferibles,

Respecto del financiamiento, los recursos deberían provenir de:

- la reasignación del gasto público,
- el aumento de los ingresos fiscales
- la ampliación de la cobertura del seguro social y de los ingresos contributivos.
- contribuciones de los empleadores (seguros sociales).

El ahorro personal solo debe ser una opción voluntaria que complemente prestaciones estables, equitativas y adecuadas del seguro social obligatorio, mediante fondos públicos.

Segundo hito: la Garantía Laboral Universal

Esta garantía aplica elementos específicos del contrato social a los trabajadores, al considerarse que las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, deben estar protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado

Se promueve un tratamiento integral de todos los trabajadores, tengan o no un acuerdo contractual o una relación de empleo, por lo que incluye a los trabajadores por cuenta propia y a los que están en la economía informal.

La garantía incluye:

- a) Los derechos fundamentales garantizados por la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998): libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación;
- b) un salario vital adecuado;
- c) límites a las horas de trabajo;
- d) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo. La Comisión considera que ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

Tercer hito: un énfasis en la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Las vías propuestas son: a) elevar la participación y representación activa de la mujer en el trabajo; b) eliminar la violencia y del acoso en el trabajo (objetivo del Convenio 190 aprobado durante la Conferencia); c) alcanzar la transparencia salarial en las empresas; d) elaborar, medir y actualizar constantemente toda una gama de herramientas de acción afirmativa –que comprendan cuotas, objetivos y planes de igualdad; e) instaurar y ampliar prestaciones de permisos que promuevan compartir las responsabilidades de prestación de cuidados. Ello incluye invertir más en servicios públicos de cuidados y promover una “economía del cuidado” con eje en trabajo remunerado que cumpla con los requisitos de formalización y trabajo decente.

Cuarto: regulación del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo. Se propone: a) dar seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, para orientar el desarrollo de las mismas de forma que se respete la dignidad de los trabajadores; b) adoptar nuevas normativas en este sentido; c) adoptar un enfoque de inteligencia artificial «bajo control humano; d) invertir en la incubación, verificación y difusión de tecnologías digitales en apoyo del trabajo decente.

En el campo de la privacidad y transparencia: »; a) regular el ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras

formas de control, para proteger la dignidad de los trabajadores; b) regular el uso de los datos y la responsabilidad exigible en cuanto a la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo. Las empresas deben asegurarse de que cuentan con políticas de transparencia y de protección de datos para que los trabajadores sepan qué información se está rastreando; c) informar a los trabajadores de cualquier control que se realice en el lugar de trabajo e imponer límites a la recopilación de datos que puedan dar lugar a discriminación como, por ejemplo, los relativos a la sindicación.

Los trabajadores deben tener acceso a sus propios datos, así como el derecho a comunicar esa información a su representante o autoridad reguladora.

Se presentan propuestas específicas para los **“trabajadores de plataforma”**, a quienes se los conceptualiza como “los nuevos jornaleros”: a) desarrollar un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos; b) en relación a la duración de la jornada, se atiende a una doble problemática⁴, recomendando establecer mínimos de horas de trabajo garantizadas y previsibles. Es necesario

⁴ La Comisión señala dos situaciones polares: a) por un lado, son demasiados los trabajadores que siguen trabajando horas excesivas por las necesidades familiares de ingreso. Por otro, otros trabajadores no tienen suficiente trabajo, algunos de los cuales trabajan “por llamada”. Sus horas de trabajo pueden variar mucho y ser impredecibles, sin un número garantizado de horas semanales de trabajo remunerado, y con poco o ningún derecho a escoger cuándo trabajan. Casi uno de cada cinco trabajadores de que trabaja pocas horas señala que le gustaría trabajar más horas.

compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».

Quinto hito: transparencia empresarial. La Comisión propone: a) instituir estructuras en favor de las partes interesadas (que se entiende incluye a las organizaciones sindicales): consejos consultivos o representación en órganos de reglamentación financiera. b. establecer un marco normativo adecuado para requisitos de transparencia en la presentación de informes empresarios. En especial, ello debe permitir que se exija a las empresas que respondan por el impacto de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan; garantizar rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios⁵.

⁵ La Comisión avanza también hacia recomendaciones que no se aplican a las empresas, sino a la gestión gubernamental, que están indirectamente vinculadas a la actividad empresarial. Se proponen los siguientes indicadores: de desarrollo humano, bienestar y la dimensión distributiva del crecimiento; de progreso económico y social, cambiando el criterio clásico del PIB, por otros que determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas, considerando: i) el trabajo no remunerado realizado en los hogares y en las comunidades, ii) los sectores remunerados y no remunerados de la fuerza de trabajo, y en particular de la economía de los cuidados; iii) las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud; iv) las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda: v) salvaguardias para evitar un endeudamiento excesivo.