

EL FUTURO DEL TRABAJO.

Gerardo Gabriel Juara

gerardo.juara@gmail.com

La Organización Internacional del Trabajo presentó el día 22 de enero del 2019 un informe con título “trabajar por un futuro más prometedor” ¹sobre el resultado de lo realizado por más de un año por la Comisión especialmente convocada sobre “el futuro de trabajo” con la intención de que sea la piedra sobre la que se construyan las actividades del año del centenario de la OIT.

El documento de casi 90 páginas está estructurado en tres partes: una parte general (aprovechar el momento) una descriptiva de herramientas (el cumplimiento del contrato social) y una tercera y última de propuestas a futuro (asumir responsabilidades). Intentaré un repaso de cada una de ellas.

APROVECHAR EL MOMENTO.

El documento sostiene la importancia del trabajo como formador de identidad, inclusión y cohesión social, así como una herramienta en la distribución de la riqueza medible en términos de igualdad.

“Nuestra subsistencia se basa en el trabajo. Gracias al trabajo podemos satisfacer nuestras necesidades materiales, evitar la pobreza y construir una vida digna. Más allá de satisfacer nuestras necesidades materiales, el trabajo puede contribuir a darnos una sensación de identidad, de pertenencia y de propósito. También amplía el abanico de opciones que se nos presentan y nos permite vislumbrar un futuro más optimista.”

Más, a renglón seguido, señala:

“Pero el trabajo también puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. En vez de infundirnos una mayor confianza en nuestras posibilidades, puede hacernos sentir física y emocionalmente atrapados. Además, para aquellos que no consiguen un empleo, puede ser una fuente de exclusión”

Como en el dilema de ciertos amores difíciles, , “sin él no puedo, con él no alcanza”. Lo cierto es que el trabajo tal como lo conocemos es hijo de la revolución industrial y su apellido es sistema capitalista. Hijo no reconocido, ceniciento normativo si se quiere, pero hijo que sufre la crisis como el sistema que lo creó. Esa crisis está claramente reflejada en que el trabajo ya no es garantía de inclusión ni de distribución de la renta, y cuando la tasa de retorno del trabajo pierde, ya no año tras año sino década tras década contra la tasa de retorno del capital, la pelea por la igualdad con esta herramienta, parece perdida.²

1 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm

2 Los datos de las economías de altos ingresos revelan que, en la mayoría de esos países, el crecimiento del salario real promedio se ha desvinculado del crecimiento de la productividad, lo que explicaría por qué la participación de los ingresos del trabajo (la participación de la remuneración laboral en el PIB) en muchos países sigue siendo considerablemente inferior a la de principios de la década de 1990 (OIT, 2018d; OCDE, 2018). Al rompecabezas analítico se suma la preocupación por que parece cada vez más probable que nuestro parámetro para calcular la productividad en la era de la inteligencia artificial y la automatización esté desfasado respecto de la experiencia económica general. Esto se debe concretamente al papel que desempeñan las «empresas de frontera» (empresas líderes de alta productividad de cada sector) y a la desigual difusión de la tecnología en los sectores y entre países (Andrews, Criscuolo y Gal, 2015; Dorn et al., 2017).¹¹ En general, el coeficiente de Gini para medir la desigualdad

Como si esto fuera poco (habiendo captado ya nuestra atención) el documento (“docu” en adelante) nos informa que la tecnología destruirá trabajo y creará trabajo, pero que ese, en realidad, no es el problema. La cuestión a resolver será que el despedido del viejo trabajo no tiene las competencias necesarias para los nuevos, que casi nadie sabe cuáles serán esas competencias, y que muy probablemente esas competencias queden obsoletas a mayor velocidad de lo que se adquiere lo aprendido..

Ya está. Ahora si, pasamos de un comienzo “Disney” a una versión “Terminator” de la clase obrera. Para no perder ritmo, se nos anuncia que el Cambio Climático nos hará perder trabajos (y he aquí la introducción del concepto de “transición justa”³ que veremos más adelante) en tanto los acuerdos para combatirlo también nos harán perder trabajos, aunque aquí si podemos saber cuáles serán, y creará otros, que quizás podemos saber donde y cuáles, aunque dependerá de los acuerdos de financiación que alcancen las futuras COP (conferencias de las partes del CMNUCC⁴) es decir, están en el otro lado.

Mientras tanto al parecer la gente tiende a nacer en sociedades pobres y a morir mucho más en sociedades ricas a las que le faltará “mano de obra” con lo que los movimientos migratorios se acelerarán, pero como el trabajo no es una mercancía, los “pobrelandeses sobrantes” en su mercado de empleo local difícilmente reemplacen a los puestos vacantes que el crecimiento vegetativo negativo de sociedades como la europea o la japonesa ponen en el mostrador de los deseos.

Este bonito escenario de incertidumbres no ocurre en el mundo de Heidi. El documento reconoce que todo ello se suma a las amenazas existentes:

El desempleo y el empleo informal en alza, más de 300 millones de trabajadores en extrema pobreza, millones de hombres, mujeres y niños víctimas de la esclavitud moderna, un número excesivamente elevado de personas todavía trabaja demasiadas horas, y millones de esas personas siguen muriendo a causa de accidentes laborales cada año, el estrés en el lugar de trabajo ha exacerbado los riesgos para la salud mental, el crecimiento de los salarios no ha seguido el mismo ritmo que el crecimiento de la productividad, se ha reducido la proporción de los ingresos nacionales consagrados a los trabajadores, la brecha entre los ricos y todos los demás continúa creciendo, las mujeres todavía reciben una remuneración un 20 por ciento más baja que la de los hombres, y todo esto “... tiene repercusiones más generales para la justicia social y la paz. También amenazan con socavar las reglas de una prosperidad compartida que han mantenido a las sociedades cohesionadas, erosionando la confianza en las instituciones democráticas. El aumento de la inseguridad y la incertidumbre dan pábulo al aislacionismo y al populismo. Nos preocupa el repliegue de las sociedades abiertas y las economías abiertas...”

Digámoslo: este párrafo es como ir a que el médico nos cuente el resultado del chequeo después de las fiestas de fin de año. (para que vinimos?) y aquí si, el documento nos dice para que vinimos: nosotros somos el Héroe de la película y estamos para salvar a nuestra Niña, la democracia occidental que la Revolución Francesa y la Ilustración nos supieron conseguir. (si usted no fue educado como hijo de la racionalidad y del enciclopedismo saltee este párrafo)

global ha disminuido desde la década de 1980, aunque sigue siendo muy alto en términos históricos (Bourguignon y Morrisson, 2002; Lakner y Milanovic, 2016). Ha aumentado la desigualdad de ingresos en el seno de los países (en promedio, en todo el mundo), acompañada por una concentración de la riqueza en el tramo superior del 1 por ciento de la distribución de los ingresos (Alvaredo et al., 2018). La desigualdad salarial, medida por la relación D9/D1 ha aumentado en la mayoría de los países de la OCDE (OIT, 2015a).

3 <https://www.ituc-csi.org/los-sindicatos-apoyan-la?lang=en>

4 <https://unfccc.int/es>

Entonces, ya estamos en la película. Absolutamente jugados. Y es aquí donde el documento nos propone la Gran Mascherano: (“hoy te transformas en héroe”)

“Tenemos que aprovechar el momento, dar respuestas convincentes a las preocupaciones de los ciudadanos y liberar las innumerables oportunidades que estos cambios llevan consigo. Este es el caldo de cultivo de la transformación, el dinamismo y la posibilidad de elaborar un programa de acción que mejorará la vida de todas las personas. “

Que tan difícil puede ser? Al fin y al cabo:

“...Esta no es la primera vez que una alteración tan profunda del mundo del trabajo ha requerido una respuesta colectiva y mundial. En 1919, después de una devastadora guerra mundial, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reunieron, sobre la base de un compromiso compartido con la justicia social, y fundaron la Organización Internacional del Trabajo (OIT) porque «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y [...] es urgente mejorar dichas condiciones» Hoy, como entonces, la paz duradera y la estabilidad dependen de la justicia social.... ”

Si, si, lo sé. Pusieron un poco alta la vara. Y la mención al pasar de que estamos frente a una catástrofe de magnitud de una guerra mundial.... Quien tiene el coraje de patear el penal?

Pero entonces llega el necesario aliento. Algo así de saber y tomar conciencia de la historia que nos trajo hasta aquí. el mandato original fue sentar las bases de condiciones de trabajo humanas y el principio esencial que está en el ADN de las normas laborales es (Debe Ser) que:

“... el trabajo no es una mercancía y que los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.... ”

La idea que embellece este documento (esta parte del documento, una de las muchas pese a hay otras muchas que me enojan) es la siguiente :

La constitución de la OIT sigue siendo el contrato social universal más ambicioso de la historia.

La primera parte del documento nos indica las líneas de por dónde irá el debate: Un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial: **un programa donde la economía este centrada en las personas para el futuro del trabajo.**

Este programa se centra **en tres ejes de actuación.**

- 1 invertir en las capacidades de las personas, permitiéndoles formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente, y apoyarlas en las diversas transiciones que afrontarán en el curso de su vida.
- 2 invertir en las instituciones del trabajo para garantizar un futuro del trabajo con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad.
- 3 invertir en trabajo decente⁵ y sostenible, y en la formulación de normas e incentivos para

5 El trabajo decente entraña condiciones de trabajo que sean productivas y aseguren una remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que

ajustar la política económica y social, y la práctica empresarial, a este programa.

Así queda planteado:

Un nuevo contrato social basado en las personas y el trabajo que estas hacen, sus capacidades y su formación permanente, sus derechos de ciudadanía laboral y la creación de marcos normativos que cambien el paradigma de una economía de lucro a una economía de las personas.

Entonces, quizás debamos pensar en un nuevo derecho del trabajo? Si. (es sólo una apuesta) donde los principios (“... *el trabajo no es una mercancía y que los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades...*”) sean el lente para revisar las reglas y el catalejo para atisbar el futuro.

EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA BASADO EN LAS PERSONAS.

Este es el título de la extensa segunda parte del documento. Se trata “... **Del Desarrollo De Las Capacidades Humanas Necesarias Para Prosperar En Una Era Digital Sin Emisiones De Carbono...** y analiza las posibilidades de hacer realidad el contrato social para las generaciones futuras.” (A esto último se lo suele llamar “ser sustentable” Ya retomaré ese punto pero anticipo: creo que en el estado actual de la crisis climática y de recursos, “sustentabilidad mata principio de progresividad” del mismo modo que “billettera mata galán”, o al menos obliga a repensarlo como una garantía adaptable en el tiempo. Se que los colegas iuslaboralistas saltarán a mi cuello por esta idea, pero me aferro, en mi rincón, a la afirmación de la CSI “no hay trabajos en un planeta muerto”⁶

Para que el desarrollo de capacidades no quede en la mochila de un gerente de recursos humanos -con respeto- volviendo a poner a los trabajadores solamente como parte de los factores de producción, el documento necesita proponer un giro copernicano a la concepción actual, y lo intenta apuntando “al desarrollo de capacidades institucionales que sirvan de fundamento a sociedades más justas” de la siguiente manera:

- 1 renovando los fundamentos democráticos de nuestros mercados de trabajo,
- 2 reforzando el diálogo social, para que todos puedan opinar sobre la forma que adoptarán los cambios en curso y la calidad de su vida profesional.
- 3 garantizando los derechos fundamentales del trabajo,
- 4 velando por que todos los trabajadores gocen de la protección laboral adecuada
- 5 administrando de manera activa la tecnología para garantizar trabajo decente.
- 6 creando trabajo decente en las nuevas economías –la economía verde, la economía digital, la

afectan a sus vidas; e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y los hombres. El programa de trabajo decente tiene cuatro prioridades estratégicas: promover el empleo; desarrollar y reforzar las medidas de protección social; promover el diálogo social y el tripartismo; y respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Véase la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

⁶ https://www.ilo.org/mexico/WCMS_314079/lang--es/index.htm

economía de los cuidados.

Además, puesto que el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se tomen acerca de la organización de la economía tanto en el orden público como en el privado como del valor que le demos a los diferentes tipos de trabajo⁷ y lo que es más relevante aún de la contribución que ese trabajo preste, entonces habrá que volver a evaluar las reglas que construyen lo que llamamos “contrato de trabajo”.

PRIMER EJE: AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS.

El documento propone:

“el derecho universal al aprendizaje permanente y a que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente.”

Estamos a la puerta de un Derecho Fundamental nuevo, o al menos a poner en el centro del debate la cuestión del “saber hacer”, la materia de la que se forma la prestación laboral que el empleador enajena.

Este derecho, en el pensamiento del documento, no es una mera declaración del orden de los derechos clásicos, puesta claramente pone en la misma línea a la obligación de brindar un sistema de formación permanente y accesible.

Que hay dentro de la bolsa del “aprendizaje permanente”?

Concebido como integral, alcanza al aprendizaje formal e informal, nace con la persona y lo acompaña en toda su vida con independencia de que posea una relación jurídico-laboral y esto será relevante porque entonces será un derecho previo y autónomo que plantea un desafío a la gestión sindical de los intereses de sus representados⁸ y combina competencias básicas, sociales y cognitivas.

Pensado en profundidad, el derecho al aprendizaje permanente no se debe limitar a las competencias laborales sino que *“...comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática.”*

Refuerzo la idea porque será relevante para repensar el “contrato de trabajo” y la función sindical: tenemos un **derecho fundamental y permanente** a aprender un **saber hacer productivo y social** que, desde el contrato, impone ver donde se ubican en el plexo de obligaciones de las partes -con el fuerte impacto en los mecanismos de entrada/salida en la relación laboral) y la ampliación de tareas sindicales sobre ese derecho.⁹

Este derecho dará lugar, en términos del documento, a un **“ecosistema de aprendizaje permanente de**

7.-diferentes tipos de trabajo: es esta la oportunidad de poner al “empleo verde” como un catalizador de las externalidades positivas y sumarle un valor (el bien ambiental global producido a favor de TODOS) que impulse desde ahí la reconversión de empresas en “verdes”. Quizás una economía centrada en las personas deba subsidiar los trabajos que aportan “verde” como hoy subsidian empresas (no trabajos) que producen combustible fósil (la principal razón de su competitividad de esta forma de energía hoy)

8 Porque? Porque el diseño de organizaciones gremiales sostenido en trabajadores de contrato permanente tendera a debilitarse si la dinamica del empleo es de rotación entre empleo-formación. Los sindicatos de “actividad” serán, como la bella frase de Marx “Todo lo sólido se desvanece en el aire” cómo podrian ser los sindicatos del futuro? Organizados por competencia? Por area de formación? Articulados con otros?

9 Doy un ejemplo de nueva tarea sindical: gestionar la formación “in” y además la formación “out” y esta, a su vez, según sea coordinada con el empleador (via convenio) propia de la organización o coordinada con el Estado. Las competencias de los sindicatos en materia de formación seran criticas en términos de conservar su poder (su capacidad de afiliar)

responsabilidad conjunta”

En este punto el documento propone dos medidas concretas:

“... un sistema de derechos de formación mediante un «seguro de empleo» o de «fondos sociales» que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación...”

Así como:

“...reconocer a los trabajadores el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan. Este sistema tiene la ventaja de apoyar a los trabajadores más vulnerables mediante su formación continua, en particular a los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador...”

De tal modo que se combinan en ambas medidas alternativas públicas y privadas.

Como resumen, pero sin terminar el tema, en su faz práctica puede ser parte de un “seguro” o “salario” universal, como componente formativo.

EL APOYO A LAS PERSONAS EN LAS TRANSICIONES.

El documento adopta una visión de “transiciones” como eje dinámico de la vida laboral y social de las personas. Desde las transiciones propias del sistema laboral (que muestran una aceleración y alteración continuas) hasta la tan temida transición derivada del Cambio Climático (sociedades bajas en carbono y la no tan explorada pero evidente transición a nuevos modelos políticos democráticos)

Esas transiciones requerirán un muy especial esfuerzo de apoyo a las personas. El derecho fundamental a la formación es uno de sus pilares, pero claramente no es suficiente.

El documento releva las transiciones que considera críticas.

Una de ellas, sobre la que en particular he tenido oportunidad de trabajar con anterioridad, es la del pasaje de la educación formal al trabajo. El documento reconoce el impacto que tiene en los jóvenes dejar el espacio seguro que lo contuvo durante más de una década para ingresar, con suerte, al del mundo del trabajo.

El documento avanza proponiendo medidas para los jóvenes mas desaventajados, sin ninguna novedad entre ellas, pero tiene un párrafo que llama al asombro:

“La interacción y la cooperación entre los países que sufren envejecimiento de la población y aquellos que tienen poblaciones jóvenes generarán beneficios del mercado de trabajo para todos ellos.”

Podría haber tenido una redacción más elegante. Algo así como el respeto al Derecho Humano a circular, a aprender, y a intentar la felicidad en cualquier lugar de la faz de la tierra. Algo relativo al

riesgo de que el cierre de las políticas inmigratorias redunde en un perjuicio al que cierra, en razón del envejecimiento de su población, como al que le es cerrado, en razón de la pérdida de oportunidades para su población. Pero no. Nos ha salido en el documento algo así como **“hola, señores de Envejecilandia! Encuentro que aquí me esta sobrando uno o dos críos nacidos en Pobrelandia a los que no logro colocar en ningún empleo. Se los mando para lo que resulte útil”**. O dicho de otra manera, no son recursos ni son cosas, pero casi.....(hoy me he levantado de mal humor. Sepan disculpar.)

También ofrece un conjunto de medidas para la población mayor entre las que aparecen las habituales como reducción de jornada completada en su faz remunerativa con apoyo del tipo media jubilación o una renta social o universal reducida.

Hasta aquí vemos que es difícil entrar al mundo laboral y también resulta difícil mantenerse en él al final del camino.

Las propuestas en las dos puntas, teniendo distintos nombres, son muy parecidas: jornadas parciales, contratos flexibles, subsidios para ambos casos y componente formativo de orden general.

De esta manera tanto el hijo como el abuelo presionan sobre los empleos de los padres, lo que dará para esas comedias dramáticas que tan bien les resultan a los franceses, pero no resultan un mecanismo de solución a ninguno de los problemas escasez de empleo (y/o de ingresos). Quizás el tiempo de formación “reste” presión sobre el mercado de trabajo, al tiempo que la transmisión del “saber hacer” de actividades rescatadas (los trabajos de empatía y lo de cuidado) cumplan un rol similar.

Así resulta en el propio documento:

“Nos encontramos ante desafíos colectivos que exigen respuestas colectivas. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel clave en el fomento de la resiliencia y la adaptación. Los acuerdos de transición entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el plano sectorial pueden facilitar una intervención temprana, asesoramiento y ayuda financiera.”

Que son o podrían ser los acuerdos de transición? Hasta aquí, el documento, se han referido a dos clases de transiciones:

1) la transición del modelo productivo (cambio climático y capitalismo tecnológico mediante, economía de bajo carbono y empleo verde)

2) la transición de las personas en su derrotero laboral y social.

De los muchos acuerdos posibles, sólo me referiré a uno, claramente el que más me gusta, Un acuerdo de transición de las facultades del empleador basadas en el mero hecho de la posesión de capital.

Uno de los fallos del diseño jurídico de las relaciones laborales en el actual modelo productivo es

aceptar sin debate el supuesto de que el crecimiento lineal de la economía no tenía externalidades negativas perjudiciales para el conjunto.

La verificación indiscutida del agotamiento de los recursos naturales y el efecto perjudicial sobre la biosfera de las emisiones de gases de efecto invernadero derivados de la actividad productiva humana, es decir, del ejercicio de los derechos sobre la cosa que heredamos de los romanos y que los franceses, revolución mediante, nos supieron legar, debe ser extensamente revisado, bajo el principio de triple sustentabilidad (económica, social y ambiental) incluso dentro del contrato de trabajo de modo tal que el ejercicio del derecho de propiedad sobre el bien productivo (en tanto este sometido a ese fin) ya no sea oponible “erga omnes” sino que se someta a un régimen del orden del “pro común”.¹⁰

UNA AGENDA TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Entre las externalidades sociales negativas que el crecimiento económico nos deja está la insoportable y hasta ahora invencible brecha de género en perjuicio de las mujeres.

Cualquiera sea el programa que se adopte tiene que aceptar un enfoque integral: en el hogar, en la formación, en el trabajo, en la forma de medir el “saber hacer” de cada quien, la mirada de género debe estar presente.¹¹

Porque como señala el documento **“Importa lo que medimos”**. La transparencia salarial, el cumplimiento de requisitos obligatorios de presentación de información y otras medidas que protegen el derecho de las trabajadoras a compartir información, pueden arrojar luz sobre la magnitud de las diferencias salariales, de condiciones de trabajo y de desarrollo de carrera basadas en el género y facilitar que se corrijan.

La eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una condición indispensable para conseguir la igualdad de género. La OIT se ha comprometido a establecer un instrumento normativo internacional sobre la violencia y el acoso; su éxito será decisivo para esta innovadora iniciativa.

EL FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

La Seguridad social es un Derecho Humano que debe operar como salvaguarda en cada transición fortaleciendo no sólo su función directa e individual sino su rol como distribuidor de la riqueza e instrumento de inclusión.

No se trata sólo de cubrir los infortunios laborales y la pérdida temporaria o permanente de la relación laboral sino de cubrir el derecho a la formación y el de imput/output del mercado de

¹⁰ http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732009000300008

¹¹ Vuelve a aparecer aquí el concepto de “externalidad” en tanto un costo no asumido por quien lo usufructa, en este caso, referido a la discriminación por género. La suma de externalidades, al fin, dará cuenta de la viabilidad o no de un sistema económico que no pone en la cuenta todos los costos que en realidad insume.

trabajo sin mengua física o económica.

Al igual que los sistemas conocidos, la protección social para las transiciones deberá operar bajo los principios de solidaridad y distribución del riesgo.

A diferencias de los sistemas conocidos, deberá ampliarse tanto en los sujetos alcanzados (hay tanto autónomo e informal por cubrir, tanto trabajo de cuidado y familiar que podría ser alcanzado) y en las contingencias a prevenir (no nos olvidemos que hemos incluido el derecho a la formación permanente)

Pero la viabilidad de los sistemas de protección social se está convirtiendo cada vez más en un problema de sustentabilidad de los presupuestos públicos en la mayoría de los países y motivo de debate y división en las propuestas políticas. Las principales deficiencias del modelo conocido hasta hoy son:

1 las tendencias demográficas,

2 los cambios en la organización del trabajo,

3 la caída de los rendimientos de las inversiones de las pensiones

4 la reducción de la base imponible.

Las propuestas habituales son de naturaleza “vertical” si se admite una explicación gráfica: ¹²

“**vertical descendente**”: una flecha hacia abajo indica que podríamos aumentar las cotizaciones (meter la mano un poco más profundamente en el bolsillo de los trabajadores)

“**vertical ascendente**”: una flecha disparada cada vez más arriba subiendo la edad de acogimiento al beneficio.

También hay propuestas “**horizontales**”: ampliar el universo de cotizantes, poniendo dentro del bote de la seguridad social a grupos de trabajadores aún no alcanzados, como parte del programa de pasaje de la informalidad a la formalidad en el trabajo, o de la ampliación de la nota de laboralidad a otros colectivos (autónomos económicamente dependientes)

Por último están las “excéntricas” o “desquiciadas”: lo sé, no es una buena forma de presentarlas, pero sigo la idea de dar una explicación gráfica, y son aquellas que salen del eje o quicio centrado en el hecho imponible trabajo, y se abocan a buscar el hecho generador de la cotización en el nivel de riqueza y/o productividad de la actividad. El problema de financiamiento de nuestra seguridad social no tiene pues una sola respuesta sólida: Revisar el hecho imponible y cuestionar el modelo tributario es una obligación. El debate no debe permitirse dejar de lado el cuestionamiento de los modelos impositivos como herramienta de distribución de la riqueza social y de inclusión.

Copio de las notas del documento: En las últimas tres décadas, las economías de los países de la OCDE han reducido el promedio de sus impuestos de sociedades desde el 45 por ciento, a

12 http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2002000400008&script=sci_abstract&tlng=es

mediados de la década de 1980, hasta el 24 por ciento, en 2018. Esta tendencia reduce el porcentaje de contribución del impuesto de sociedades al total de la renta nacional y, según el Secretario General de la OCDE, «representa un problema» para los gobiernos que tratan de mantener servicios públicos, programas e infraestructuras sociales de vital importancia.¹³

La riqueza deslocalizada que evade el pago de impuestos es una de las graves deficiencias que pesan sobre el sistema económico actual. EL FMI ha detectado que el 40 por ciento de todas las inversiones extranjeras directas –que alcanzan la cifra de 12 billones de dólares estadounidenses– son «artificiales», es decir, son inversiones financieras canalizadas a través de «empresas fantasma» sin ninguna actividad real (FMI, 2018).

Megaempresas digitales operan en un entorno bajo la consigna «el ganador se lleva la mayor parte del premio», que se caracteriza por: ventajas por el hecho de ser pioneros, poder de mercado y el análisis de los macrodatos, y «economías de escala por el lado de la demanda» (véase UNCTAD, 2018).

SEGUNDO EJE: AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO.

Las instituciones del Trabajo (básicamente las normas, las organizaciones gremiales y su capacidad normativa y los sistemas de administración del trabajo y de inspección laboral) intentan compensar la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo garantizando pisos de justicia y de inclusión de cuyo cumplimiento depende la legitimidad del contrato social.

En la era de las transiciones la consigna, respecto de las instituciones laborales, debe ser la de “revisar para fortalecer” estableciendo:

- 1una garantía de trabajo universal,
- 2la soberanía sobre el tiempo,
- 3Reactivación de la representación colectiva y
- 4Un cauce la tecnología para lograr un trabajo decente.

El documento entiende que estas medidas “... son necesarias para forjar un futuro del trabajo con justicia social, para construir vías hacia la formalización, para reducir la desigualdad y la pobreza de los trabajadores, y para mejorar la seguridad y proteger la dignidad del trabajo...” veámoslas.

1.- GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL.

Las normas en tanto instituciones laborales deben seguir la huella de los cambios tecnológicos y las distintas formas de utilización de la fuerza de trabajo que de ellos se derivan.

Esa “revisión” para acompañar a la relación jurídica y que no pierda su laboralidad permitirá mantener la línea de protección adecuada para todos los trabajadores. Pongámoslo de otra forma: toda acción humana productiva debe activar a favor de quien la ejerce el sistema de garantía laboral universal postulado en el documento de la OIT, para el caso, con el siguiente contenido

13 Houlder, 2017; véase también OIT, 2011; OCDE tax database:<<http://www.oecd.org/tax/>>

mínimo:

1 los derechos fundamentales de los trabajadores,¹⁴

2 salario vital adecuado,

3 límites a las horas de trabajo y

4 seguridad y la salud en el lugar de trabajo

con acierto el documento señala que los derechos que integran la “garantía laboral universal” están conectados entre sí ya que, por ejemplo, la limitación de la jornada redundante en mejoras en la salud, y el salario adecuado desplaza mano de obra infantil.

El acierto del concepto de interrelación puede servirnos también como un elemento ordenador del debate por venir:

*Si entre las funciones de los derechos que integran la **Garantía laboral universal** se encuentran la reducción de la siniestralidad laboral y el trabajo infantil, una medida de su corrección en cada una de las instituciones del caso (jornada y salario, por ejemplo) estará dada por la eficacia alcanzada, y en consecuencia, la reducción progresiva de la jornada y el aumento gradual del salario vital adecuado no debería cesar hasta alcanzar los estándares de salud y eliminación del trabajo infantil que resulte propuesto.*

La “**garantía laboral universal**” debería funcionar como piso inderogable susceptible de mejora por acuerdo de partes (individual o colectivo) pero, además de esa función esperable en cualquier desarrollo iuslaboralista, necesitamos ir un poco más allá: la GLU debería ser una herramienta de inclusión para los desafíos del empleo informal, el subempleo y el empleo de baja calidad.

2.- AMPLIAR LA SOBERANÍA SOBRE EL TIEMPO.

La esperanza del aumento de la productividad alentó durante mucho tiempo la idea de liberar tiempo de trabajo y salir de la trampa de la “pobreza de tiempo.”¹⁵

La realidad nos indica que los límites fijados por las normas internacionales casi tan centenarias como la OIT¹⁶ no han sido plenamente eficaces, sino que las nuevas formas laborales tienden a

14 libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación;

15 Pobreza de tiempo e ingreso. Implicancias de la integración del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el concepto y la medición de la pobreza. Valeria Esquivel. Research Coordinator on Gender and Development - UNRISD“ https://www.dane.gov.co/files/varios/Seminario_Internacional_nov2014/02_Presentación_conceptual.pdf zacharias (2011), en base a los aportes de Vickery (1977) y Harvey y Mukhopadhyay (2007), muestra que existe un nivel mínimo de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado implícito en el cálculo de la línea de pobreza estándar. En ciertos hogares este nivel mínimo no puede proveerse, debido a las extensas horas de trabajo remunerado y/o a los elevados requerimientos de cuidado, lo que los transforma en “pobres de tiempo”. La pobreza de tiempo se define a nivel de los individuos, y los hogares son pobres de tiempo si al menos uno de sus miembros lo es. La suma del valor de los sustitutos de mercado de este trabajo doméstico a la línea de pobreza estándar muestra la línea de pobreza de tiempo e ingreso.”

16 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921) adoptado en Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919) -, y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (Entrada en vigor: 29 agosto 1933) Actualmente ambos abiertos a denuncia,

diluir su sentido.

Una de las medidas más debatidas en los últimos años ha sido “la desconexión digital” con el objeto de impedir que el trabajo continúe realizándose más allá del espacio físico del establecimiento. Pero pocos indicios actuales indican su eficacia.

El documento señala:

“ En el polo opuesto están los trabajadores que no tienen suficiente trabajo. Casi uno de cada cinco trabajadores de todo el mundo que trabaja pocas horas señala que le gustaría trabajar más horas”

Siguiendo con la idea de “los acuerdos de transición” el documento alienta a que:

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad.”

Sigamos el consejo del documento: juguemos a ponerle un valor a las horas.

En el modelo actual, todas las horas de la jornada normal según los convenios 1 y 30 valen lo mismo, porque en términos de productividad el modelo fordista taylorista poca diferencia encontraba en ellas.

Esa jornada “normal y habitual” ha sido objeto de ataque por las nuevas formas de contratación a través de jornadas parciales, o distribuidas de modo desigual, de forma que en ese proceso de fragmentación han debilitado el instituto quitándole dos de sus funciones centrales: garantía alimentaria en su extensión, protección de la salud en su limitación.

Tratando de seguirle la corriente a las nuevas épocas, podemos establecer, de modo arbitrario (pero no tanto) que las horas de entrada en la jornada (las dos primeras, por ejemplo) valen más (el doble) del valor normal. En la práctica ya lo valen, pues en muchas actividades se paga un monto adicional por “presentismo” es decir, por ir, y por “puntualidad” es decir, no sólo ir sino llegar a tiempo. Eso indica que las primeras horas son de por sí más importantes, que ya tienen un valor mayor.

Si retomamos el objetivo alimentario de la jornada de trabajo, asignarle un mayor valor a las primeras horas ayuda a acercarnos al objetivo, y pone la discusión en un lugar más cercano a la realidad productiva.

Y que pasa con las (dos, por ejemplo) últimas horas? No son particularmente valiosas? No deberían, a partir de ellas, tener un mayor valor por el mayor esfuerzo y mayor concentración que exigen, no para cambiar salud por dinero sino para desalentar jornadas diarias de mayor extensión y propender a su reducción sin pérdida de salario y asignarle, de modo indirecto, un efecto distributivo del empleo?

También podríamos preguntarnos sobre el valor de las horas extraordinarias realizadas con

habitualidad (suena como oximoron, pero quien no lo haya conocido que tire la primera piedra) no deberían valer tanto más que las ordinarias de modo que se desaliente su recurso? No sería una interesante medida de política laboral su encarecimiento progresivo de modo tal que se desaliente su uso y se oriente al reemplazo por la incorporación de mano de obra?

las organizaciones gremiales deberían empezar a considerar la negociación del tiempo de trabajo por unidades diferenciales e intentar abandonar la jornada como un solo bloque de negociación.

REVITALIZAR LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

El documento expone nuevamente el escenario. Así es que señala: señala:

“La concentración del poder económico y la debilitación del poder de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva han contribuido al aumento de la desigualdad dentro de los países. Los cambios en la organización del trabajo y la persistencia del empleo informal, hacen más difícil para los trabajadores organizarse y representar sus intereses colectivos...las empresas de la economía informal tienen dificultades para que ser representados adecuadamente por las organizaciones de empleadores.”

La descripción es certera pero incompleta. Puede abundarse en datos sobre cómo las nuevas formas de organización que el capital tecnológico y financiero se han dado en los últimos 30 años han modificado el mundo del trabajo y señalarse como el movimiento obrero no ha adaptado sus modos de organización y sus estrategias con igual flexibilidad, pero si no señalamos que esos cambios fueron acompañados por una batería ideológica que atacó las bases de la solidaridad en los trabajadores, será difícil reconstruir instituciones de dialogo social y tripartismo eficaces.

Ciertamente, en la vereda de las organizaciones de los trabajadores las tareas no se han hecho de la mejor manera. Estas deberían

“...adoptar técnicas de organización innovadoras, en particular mediante el uso de la tecnología digital, para organizar a los trabajadores. Los trabajadores de lugares de trabajo y países diversos pueden organizarse a través de medios digitales y participar en nuevas formas de acción conectada. La tecnología digital ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, como el análisis automático de datos a gran escala para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de microtareas o la transferibilidad de las prestaciones sociales. Si bien es mucho lo que se puede ganar forjando alianzas con otros colectivos de la sociedad civil, ello no sustituye a la organización de los trabajadores, ya sean mujeres que trabajan por cuenta propia en la economía informal, trabajadores rurales o trabajadores en plataformas digitales. Los trabajadores de la economía informal a menudo han mejorado su situación mediante su organización, colaborando con cooperativas y organizaciones de base comunitaria. Las organizaciones de trabajadores deben adoptar estrategias de organización inclusivas, posibilitando la afiliación a los trabajadores informales. Ello representa tanto un camino

hacia la formalización como una herramienta para la inclusión.

Voy a atreverme a plantearlo en otras palabras, quizás llegando con ello a decir lo mismo. (con lo que acabo de matar cualquier ilusión de originalidad)- Los nuevos modos de organización del mundo del trabajo, derivados de los cambios tecnológicos que han desplazado el “taller fabril” donde la pertenencia a un espacio físico común, el contacto cara a cara imponía conciencia de un mismo destino y generaba a a partir de ello vínculos de solidaridad.

Dicho de otro modo, la solidaridad es hija del taller fabril, y su debilitamiento aceleró el debilitamiento de ese valor, lo que impone como desafío a las organizaciones sindicales recrear ese espacio común con las nuevas herramientas.

Hay que lograr que la tareas física del delegado recorriendo el salón y oyendo a sus compañeros se supla con las herramientas tecnológicas, con presencia digital alcanzar el “cara a cara” perdido.

Ahora bien; si las organizaciones de los trabajadores fueran eficaces en este desafío, quizás no alcance: seguirían siendo organizaciones de la vieja economía: grandes sectores del mundo del trabajo, desempleados, empleados informales, trabajadores de zonas grises de la nueva economía, y otros tantos etcéteras seguirían estando fuera del alcance de las instituciones laborales. Para incorporarlos las organizaciones de trabajadores tienen que dar unos pasos audaces: “abrirse” a esos nuevos sujetos, considerar regular esas nuevas formas, aceptar negociar esa diversidad, darles sus formas de conocer, de saber hacer, de representación y de organizar su lucha.

TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO DECENTE.

La incorporación de tecnología ha dado lugar a debates sobre la destrucción y creación de puestos de trabajo dejando en un segundo plano el debate sobre la calidad de este nuevo empleo.

La creación de relaciones de trabajo deslocalizadas que configuran un contrato de trabajo internacional para el que no existe norma y respecto del cual el documento propone aprender de la experiencia del Convenio de Trabajo marítimo del 2006 y la aparición de hechos productivos (aplicación de fuerza no humana productiva dentro del procesos que utilizan fuerza humana productiva) que no tienen a la fecha un encuadre jurídico (laboral o tributario)

La tecnología no es neutral en cuanto a su impacto en la creación y en la calidad del empleo. El debate a dar debe ser si esta se someterá al control del mercado o será una tecnología “bajo control humano.”¹⁷

Más allá del ejemplo concreto del CTM del 2006, la recomendación genérica y reiterada en todo del documento de apelar al tripartismo como instrumento y al dialogo social como dinámica se choca con un contexto diametralmente opuesto al momento histórico de mayor eficacia de dicha fórmula: la pérdida de capacidad de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores en relación al crecimiento del poder económico de las grandes empresas (un circulo “virtuoso” entre

¹⁷ Destaco aquí el trabajo realizado por la Confederación General del Trabajo durante los años 2016/17 a través de un equipo denominado “CGTECNO” coordinado por Raul Reyes , donde se debatio esta idea con gran disciplina.

crecimiento económico y ampliación de la desigualdad) y fundamentalmente, la dificultad de los actores del dialogo en identificar cual seria la materia a acordar y el beneficio de lograrlo.

Detengamonos (usted y yo) en estos dos puntos:

a) cual seria la materia a negociar? Aquí quisiera intentar debatir el concepto de “externalidad tecnológica”¹⁸ es decir identificar esa situación en la que los costos o beneficios de producción y/o consumo de algún bien o servicio creado u optimizado por la tecnología no se reflejan en su precio de mercado. Es decir aquellas actividades que afectan a otros sin que estos paguen por ellas o sean compensados.

Necesitamos debatir la “**externalidad tecnológica**” para lo cual, y aquí recurro al documento, tenemos que prever y medir y cobrar (y aquí entra el debate de los instrumentos fiscales para imponer a la externalidad la compensación del daño causado)

b) cual sería el beneficio de alcanzar un acuerdo? El documento señala en varias partes y no es novedad, que las mejoras en la economía global y en la productividad en general no han cerrado la brecha de desigualdad y hasta podría decirse que la ha ampliado.¹⁹ Uno de los efectos de esta causa, no siendo la única, es una pérdida progresiva de confianza del conjunto de los trabajadores sobre la legitimidad de la democracia como articulador de una vida inclusiva y más justa. A nadie se le escapa que el riesgo del deterioro democrático y la perdida de consenso sobre ella es un riesgo a evitar por todas las partes.

Poner en valor las externalidades tecnológicas y democráticas iguala las reglas de juego para todos los actores del dialogo social, pone en valor el esfuerzo de las sociedades democráticas e inclusivas, eliminando la ventaja que obtienen aquellas que no lo son violando las reglas de juego.

TERCER EJE: INCREMENTAR LA INVERSIÓN EN TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE.

Las transiciones en curso son hijas de la confluencia de tres procesos cuyos efectos ya sentimos de modo ostensible:

- 1) La revolución tecnológica,
- 2) las diferencias demograficas.
- 3) el cambio climático.

Todos ellos traen malas noticias para la economía global y para el empleo, y sin duda requeriran grandes inversiones y por largo plazo, del sector público, sin duda, y del privado, aunque no lo entusiasme.

Esos procesos de inversión deberian tener como prioridad la creación de empleo “decente y sostenible”

¹⁸ Coase R.H. (1960) The Problem of Social Cost. In: Gopalakrishnan C. (eds) Classic Papers in Natural Resource Economics. Palgrave Macmillan, London

¹⁹ Atkinson, A. B. (2016). Desigualdad:¿ Qué podemos hacer?. Fondo de Cultura Económica.

«trabajo decente y sostenible», una expresión que utilizamos para designar la vía del crecimiento y el desarrollo centrados en las personas con el fin de lograr trabajo decente para todos»

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE.

Uno de los ODS²⁰ es “ pleno empleo y trabajo decente para todos”.

Formulado como uno de los 17 objetivos, permite una mirada integral en la que todos los esfuerzos confluyen a la realización de los otros.

En el informe se alienta a que se considere un punto de vista original: Cómo, la mirada desde el empleo, puede ayudar a cumplir los restantes objetivos.

Valgan algunos ejemplos:

- a) el trabajo de cuidado puede generar 475 millones de nuevos puestos al 2030, impactando sobre salud, género e infraestructura.
- b) las acciones de mitigación y de adaptación al cambio climático crean empleo a un ritmo superior al de la economía tradicional, de modo directo (empleo verde propiamente dicho) e indirecto (acciones de adaptación en infraestructura)
- c) el empleo rural ocupa a dos de cada cinco empleos actuales: mejorar sus condiciones es sumar al empleo de calidad a un importante número de trabajadores. Garantizar la soberanía alimentaria es aumentar el empleo en el sector.
- d) la mejora de las redes de transporte, para impulsar la economía, reducir el impacto en el clima, y generar empleo, da una idea del criterio de inversión **desde el empleo con enfoque de complementariedad** que deberíamos alentar desde las organizaciones de trabajadores.

Todas esas medidas requerirán, (si, ya lo saben) dialogo social y tripartismo.

La reciente “**Declaración de Silesia sobre solidaridad y Transición Justa**”²¹ de la COP24 pone un puente para que las organizaciones de trabajadores se sumen al debate del “cómo” cumplir las contribuciones nacionales determinadas y tutelar en esos debates la mirada desde el empleo que el documento propone.

REORIENTAR LOS INCENTIVOS: HACIA UN MODELO EMPRESARIAL Y ECONÓMICO CENTRADO A LAS PERSONAS.

Una de las propuestas sobre las que se articula el informe es la de repensar la economía centrándola en las personas.

20 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

21 <https://www.ituc-csi.org/los-sindicatos-apoyan-la?lang=en>.

Que puede entenderse como “economía centrada en las personas”? Un modelo productivo que incorpore entre sus objetivos medibles sobre, principalmente:

- a) bienestar general.
- b) sostenibilidad ambiental.
- c) reducción progresiva de la desigualdad.

El documento señala:

“Es preciso explorar medidas innovadoras que permitan exigir a las empresas que respondan por el impacto -positivo o negativo- de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan.”²²

Entre las medidas posibles esta la de incorporar institutos de participación y transparencia y también la de eliminar la exigencia de balances trimestrales a fin de aliviar la presión para ofrecer resultados inmediatos a cualquier costo.

Vuelvo aquí, entonces, a husmear en el instituto de la “externalidad” que la economía nos ofrece tan generosamente, e imagino el juego posible entre las (externalidades) tecnológicas, las ambientales, las sociales, las “democráticas” ²³Esta exploración de un nuevo modelo económico impone pensar en nuevas reglas y nuevos indicadores: el PBI ha terminado siendo un flautista de Hamelin de la clase política llevándonos al crecimiento sin distribución, desigual y depredador de garantías sociales y bienes ambientales. Urge un cambio de la modalidad de medición :

“Medir el progreso económico y social únicamente con arreglo al parámetro clásico del producto interior bruto (PIB) es restrictivo.”....recomendamos el desarrollo de un indicador que refleje las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud. Por último, recomendamos la creación de uno o varios indicadores para medir las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, que abarcarían la evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda”²⁴

22 Constatamos que, desde la crisis financiera de 2008-2009, ha ido surgiendo un consenso entre consultores de políticas y especialistas destacados sobre la necesidad de reclamar un cambio en los planteamientos de la gobernanza empresarial. Entre otras ideas, se propone, por ejemplo, la representación de las múltiples partes interesadas, la presentación de forma integrada de informes empresariales y los incentivos fiscales (Appelbaum y Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).nota 81 en el documento.

23.- las derivadas de las restricciones (negativas) o del cumplimiento (positivas) de los Estados y empleadores respecto del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. La restricción o prohibición del funcionamiento de los sindicatos es una externalidad que quien la aprovecha (las empresas que se instalan en países que reprimen sindicatos y los gobiernos que reciben beneficios por ello) no puede ser ignorada y si bien “cobrar” por ello parece una enormidad inmoral, el costo de la externalidad debe ser un monto tal que tienda a desalentar la opción antidemocrática como ventaja competitiva de empresas y naciones.

24 Berik, 2018; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009. 86 El progreso en los datos sobre el uso del tiempo y la nueva definición de estadística internacional hace posible este indicador. En 2013, la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo introdujo una nueva definición del trabajo que incluye también la producción de bienes y servicios suministrados en el hogar y la comunidad, incluido el trabajo no remunerado y el trabajo voluntario. Véase OIT, 2018h. (nota 85 documento)

ASUMIR LAS RESPONSABILIDADES.

La construcción del futuro del trabajo implica enfrentar un escenario cercano de desigualdad creciente con las herramientas que nos provea el marco de acuerdos internacionales (ODS de la ONU) y las propuestas que surjan del debate del documento de la OIT.

La propuesta de los autores del informe hace pie en la idea de revitalizar el contrato social:

“... en el entendimiento general de que las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, están protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado y se respetan sus derechos...”

para ello reparte obligaciones y tareas tripartitamente:

A la OIT le correspondería

“... poner en práctica los mecanismos institucionales que le permitan constituirse, en el marco del sistema internacional, como el punto de convergencia para la creación y el análisis comparativo de las estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo...”

“...promover la coordinación entre todas las instituciones multilaterales pertinentes para la definición y aplicación del programa centrado en las personas que exponemos en nuestro informe...”

“...evaluar sus normas y se asegure de que están actualizadas, son pertinentes y están sujetas a un control adecuado...”

“...crear un laboratorio para la innovación en materia de tecnologías digitales que preste apoyo al trabajo decente...”

“...crear un grupo de expertos para el seguimiento de sus efectos con miras a rastrear las vías de innovación y aconsejar sobre cómo superar las dificultades que plantean las líneas de actuación en esta materia...”

“...implementar con urgencia los medios de ponerla en práctica.”.... A la garantía laboral universal, como medio de tutela del empleo informal y el trabajo de plataformas.

Al sistema multilateral, en el convencimiento de que es parte de la crisis a su vez:

las constituciones y mandatos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y la Organización Mundial del Comercio (OMC) tienen objetivos complementarios y compatibles. Sus mandatos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, por lo que es preciso aprovechar mejor sus sinergias orgánicas.

Es preciso que las medidas adoptadas en los ámbitos multilateral e internacional refuercen el contrato social.

En este año del centenario, junto con este informe y al mismo tiempo el sistema de las Naciones

Unidas habrá adoptado formalmente el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, y el Pacto Mundial sobre los Refugiados., que se sumarán a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, (2011) nos dan un marco para corregir las “externalidades” sobre los Derechos Humanos asociadas a la actividad empresarial.

Como señala el documento, hay dos datos relevantes que merecen ser considerados:

las cuestiones puestas en el documento son las que el Mundo del Trabajo ha reclamado y debatido en estos años como cuestiones esenciales para su futuro: La OIT, es el organismo idóneo para actuar como brújula y guía en este viaje, y más aún, para ser el pivote con otras instancias que tienen responsabilidades y capacidad de respuesta.

Por mi parte, creo que todas las ideas deben ser puestas en la mesa de discusión: las originales, las vulgares, las que parecen inmovibles y las que pueden parecer sacrílegas. Esta oportunidad también tiene el sesgo de los momentos fundacionales, donde el riesgo de perder el futuro nos anime a crear uno nuevo para nosotros y las futuras generaciones

ANEXO: RESUMEN DE LOS TRES EJES:

INCREMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS:

1. Reconocer un derecho universal al aprendizaje permanente y establecer un sistema efectivo de aprendizaje a lo largo de la vida de forma que las personas puedan adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente a lo largo de toda su vida.
2. Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que apoyan a las personas a través de las transiciones al futuro del trabajo, abriendo vías para que los jóvenes puedan integrarse en los mercados de trabajo, ampliando las oportunidades para que los trabajadores de edad avanzada puedan seguir activos económicamente y preparando de manera proactiva a los trabajadores para las transiciones en el mercado laboral.
3. Aplicar un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género que haga igualmente responsables de los cuidados a hombres y mujeres, garantice la rendición de cuentas para favorecer los progresos, refuerce la representación colectiva de las mujeres, acabe con la discriminación de género y ponga fin a la violencia y el acoso en el trabajo.
4. Fortalecer los sistemas de protección social para garantizar la cobertura universal de protección social desde el nacimiento a la vejez para todos los trabajadores en todas las formas de empleo, incluido el empleo por cuenta propia, sobre la base de una financiación sostenible y los principios de solidaridad y reparto de riesgos.

INCREMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO.

5. Establecer una Garantía Laboral Universal que facilite un piso de protección social para todos los trabajadores, entre ellos, los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, límites al tiempo de trabajo y mayor seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

6. Una mayor soberanía sobre el tiempo mediante una ordenación del tiempo de trabajo que facilite a los trabajadores más opciones sobre sus horarios y su tiempo de trabajo para conciliar la vida profesional con la vida familiar, sujetos a las necesidades de la empresa de una mayor flexibilidad, y que garanticen horas mínimas.

7. Promover activamente la representación colectiva de los trabajadores y de los empleadores, así como el diálogo social, mediante políticas públicas.

8. Aprovechar y gestionar correctamente la tecnología en aras del trabajo decente y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología.

INCREMENTAR LA INVERSIÓN EN TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE.

9. Crear incentivos para la promoción de inversiones en áreas clave que fomenten el trabajo decente y sostenible.

10. Remodelar las estructuras de incentivos empresariales para alentar inversiones a largo plazo en la economía real y elaborar indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.

(fin del texto)