

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **LA POSICION DEL SINDICALISMO ARGENTINO SOBRE FUTURO DEL TRABAJO. MENDOZA 2018**

**Alvaro Orsatti, RELATS**

**Octubre 2019<sup>1</sup>**

En un artículo anterior para la Revista Movimiento (“Qué piensa el gobierno argentino sobre el futuro del trabajo”, septiembre 2018), en las vísperas de la reunión del G-20 en Buenos Aires, especulábamos sobre cuál sería el resultado de la Cumbre del G-20 a realizarse al poco tiempo, cuyo temario incluía el análisis y toma de posiciones sobre el “futuro del trabajo” en el temario había sido suya, utilizando esa posibilidad dada por el reglamento del Grupo. Cotejábamos algunas señales emitidas desde el gobierno con la agenda que venía preparándose para la discusión sobre este

---

<sup>1</sup> Versión revisada del artículo publicado en la Revista Movimiento 14, agosto 2019, que corrige un error ubicado a partir de un intercambio con Marita González (S.R.I./CGTRA). En el anexo se ha incorporado el artículo de 2018 mencionado en el texto.

Ahora podemos volver a este tema, recogiendo el resultado gubernamental y, sobre todo, el documento del sindical acordado previamente (en Mendoza, el mes antes)<sup>2</sup>, organizado por la CSI, Confederación Sindical Internacional, a la que están afiliadas la CGT y las dos CTA, presentes en el evento y por lo tanto firmantes del documento.

**1. La Declaración del G-20** fue, como se suponía, un saludo a la bandera de la modernización tecnológica, adoptándose compromisos para su aprovechamiento desde las potencias (y las multinacionales, por supuesto).

El planteo tiene como eje la “esperanza que las tecnologías traigan consigo ”enormes oportunidades económicas, como mejores y nuevos trabajos, y mejores estándares de vida” De todas formas:

1. se alerta sobre la “cada vez menor sincronización económica entre los países, y la materialización de riesgos clave como las vulnerabilidades financieras y las problemáticas geopolítica”, ante lo cual se necesita entonces “mejorar la confianza y salvaguardarse de los riesgos”.

---

<sup>2</sup> La Declaración sindical es, en lo formal (bastante ficcionalmente), una comunicación a los Ministros de Trabajo y Empleo de los países del G-20, para que influyan sobre los gobiernos nacionales en su conjunto, superando los acuerdos gubernamentales.

2. se reconoce que “la transición podría generar desafíos para las personas, las empresas y los gobiernos””.

En este marco, el G-20 considera necesario:

1. “aplicar continuamente las reformas estructurales; y atraer capitales privados para la inversión en infraestructura”.
2. “enfrentar los desafíos distributivos, dando respuestas de políticas que garanticen que los beneficios de la transformación tecnológica sean compartidos por todos”.
3. asegurar “sistemas impositivos sostenibles”
4. “promover la adopción de modelos de negocios innovadores de la economía digital, continuando la labor en materia de inteligencia artificial, tecnologías emergentes y nuevas plataformas de negocios”.
5. “garantizar el libre flujo de la información, ideas y conocimiento, al tiempo que se respeten los marcos jurídicos aplicables, trabajando para fomentar la confianza de los consumidores, la privacidad, la protección de los datos y la protección de los derechos de propiedad intelectual.

En otros capítulos, el G-20 toma también compromisos respecto de la educación, la igualdad de género, y políticas de empleo. Sobre estas, en particular, se compromete a:

- construir un futuro del trabajo inclusivo, equitativo y sostenible mediante:
  - promover el trabajo decente,
  - mejorar las condiciones laborales en todas las formas de empleo.
- desarrollar políticas destinadas a mejorar la situación laboral de los jóvenes

- dar mayor participación en la fuerza laboral de los grupos subrepresentados y vulnerables, como las personas con discapacidades.

- acompañar a las personas durante las transiciones En particular, sobre el trabajo de plataforma, se enfatiza en la promoción de la formalidad laboral y la construcción de un sistema de protección social sólidos y portables, sujetos a leyes y circunstancias nacionales.

**2.La Declaración del L-20** tiene su origen en un aporte de la CGTRA (Secretaría de Relaciones Internacionales) circulada desde un tiempo antes, que CSI puso a consideración de las otras centrales sindicales en países del G-20, recibiendo aportes hasta la reunión en Mendoza.

A diferencia del documento del G-20, la Declaración se centra en los aspectos laborales, superando la rutina del G-20 que acaba de mencionarse, precedidas por la potente afirmación siguiente: “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”.

Los contenidos textuales de la Declaración son los que se presentan en el final de este artículo, los que proporcionan una poderosa alternativa a la de los gobiernos involucrados.

**Concluamos** entonces: en las vísperas de las elecciones nacionales, estos acuerdos sindicales son útiles para encuadrar, en un plano discursivo amplio y prospectivo, las posiciones que las tres Centrales estarán haciendo a los partidos políticos que, como es inevitable, estarán centrada en la cruda coyuntura. Estos posicionamientos son entonces un

“segundo anillo” propositivo, a combinar con aquellas formulaciones urgentes, pautadas por la sobrevivencia<sup>3</sup>.

## **Selección de contenidos de la Declaración del Labor 20 (Mendoza, noviembre 2018)(**

### **Empleo**

- situar el empleo de calidad en el centro de la agenda estratégica,
- promover los derechos fundamentales de sindicalización y negociación colectiva
- abordar los elevados y persistentes niveles de desempleo juvenil, por medio de políticas activas del mercado de trabajo e inversión en formación.

---

<sup>3</sup> En otra nota (“El futuro del trabajo en OIRT: una guía de dos velocidades”, Alvaro Orsatti, publicado en la revista “La defensa” y en la Relats, agosto 2019, se evalúa la Declaración del Centenario aprobada meses después (108 Conferencia, junio 2019), vis a vis el documento de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo, conocida en enero de 2019, y otros ejes en discusión en el debate general. Un documento reciente. Elaborado por cuadros técnicos y políticos argentinos menciona específicamente al documento de la Comisión y formula recomendaciones para la política laboral del próximo gobierno (“Agenda urgente para una sociedad de trabajo” (FES, julio 2019, elaborado conjuntamente por el Centro de Estudios Atenea, CETYD/IDAES (UNSAM), CIFRA, ITE Germán Abdala, OCEPP, y otros ex funcionarios del MTESS en los últimos años.

- fortalecer las estructuras nacionales de diálogo social.
- garantizar la responsabilidad de las empresas respecto de sus obligaciones hacia los trabajadores.
- promover la negociación colectiva,asegurando una amplia cobertura de los convenios colectivos, incluso mediante la utilización de mecanismos de extensión.
- garantizar salarios mínimos vitales, establecidos y ajustados en función del costo de la vida, establecido con los interlocutores sociales.
- regular las formas de trabajo atípico
- eliminar de las cadenas mundiales de suministro la precariedad, el trabajo informal, la esclavitud y el trabajo infantil.
- proporcionar incentivos y promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación, la justicia laboral, la educación y los derechos de propiedad intelectual.
- desarrollar planes de acción integrales nacionales para mejorar la calidad del empleo teniendo en cuenta las especificidades y fortalezas sectoriales, regionales y nacionales, que incluyan objetivos claros,implementación y calendarios para alcanzar los objetivos
- garantizar que los empleadores que recurran a formas atípicas de trabajo, incluyendo las plataformas, asuman la responsabilidad de sus relaciones laborales y contribuyan en la medida que les corresponde a las contribuciones sociales.
- garantizar la no discriminación, el trato justo y la igualdad de derechos en el trabajo entre los trabajadores con diferentes

modalidades contractuales, incluyendo las formas de empleo no convencionales

-facilitar la transición de los trabajadores entre los empleos respaldando la portabilidad de las prestaciones y derechos a través de diferentes tipos de empleo y países; y m modernizar el funcionamiento y la administración de los sistemas de protección social.

## **Educación**

-garantizar el acceso universal a una formación técnica, profesional y superior (incluyendo la universitaria) de calidad,

-promover el acceso y oportunidades de formación de las mujeres, jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos y migrantes

-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, 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

## **Juventud y futuro del trabajo**

Los jóvenes afrontan, entre otros, los desafíos del desempleo juvenil a escala mundial, la naturaleza cada vez más precaria e informal del empleo, los cambios en el mundo del trabajo y las crecientes desigualdades.

Las propuestas son:

- desarrollar un Plan de Acción para la Juventud que haga hincapié en las políticas activas del mercado de trabajo y la inversión en la formación formal, lo que va más allá del Objetivo de la Juventud del G20, que resulta insuficiente para superar los elevados niveles de desempleo y subempleo juvenil, así como las dificultades que encuentran los y las jóvenes en el trabajo informal o precario;
- garantizar que la Iniciativa del G-20 sobre el Empleo Joven Rural (G20 Alemania, 2017), sea supervisada y seguida de cerca, al mismo tiempo, que se mejore la iniciativa para abordar el problema del trabajo precario e informal, que afecta especialmente a la juventud
- orientar y supervisar a las empresas para que proporcionen a los jóvenes información adecuada

### **Economía y empleo digital**

- introducir dos tipos de gravámenes
  - a) un impuesto coordinado globalmente sobre la productividad inducida por la tecnología (impuesto al robot);
  - b) un impuesto para las entidades que recopilan y procesan grandes cantidades de datos (impuesto a los datos); y
- introducir parámetros respecto a la introducción de nuevas tecnologías y financiación, para permitir a los trabajadores

conservar su empleo o cambiar a puestos de trabajo similares o de mejor calidad

- promover nuevos convenios colectivos sobre formación y horas de trabajo
- promover el diálogo social en relación con la expansión tecnológica y las necesidades de inversión, así como la gobernanza tripartita de los fondos de transición y formación
- tomar medidas anticipadas a fin de asegurar que no se utilicen formas de trabajo no convencionales para eludir la responsabilidad hacia los trabajadores, y velan para que estos trabajadores disfruten de todos los derechos del trabajo
- reforzar la transparencia, la protección y la propiedad de los datos de los trabajadores para evitar la vigilancia y el seguimiento, y garantizar que las reglamentaciones en materia de protección de datos se formulen con la contribución de los interlocutores sociales;
- combatir toda forma de discriminación en el trabajo, tanto en línea como desconectado, respetando los principios de igualdad;

### **Trabajadores de plataforma:**

- salvar las brechas normativas para los trabajadores de plataformas. Los desafíos para la calidad del empleo y la seguridad de ingresos para los trabajadores que operan en plataformas en línea –tanto a nivel local efectuando labores físicas como en línea mediante crowdworking– están ampliamente reconocidos.
- hacer respetar los derechos laborales y la legislación laboral nacional, y permitir a todos los trabajadores de plataformas organizarse y tomar parte en el diálogo social y en la

negociación colectiva, revisando las leyes de competencia y definiendo las responsabilidades de los proveedores de plataformas, así como las relaciones de empleo;

- garantizar la competencia en igualdad de condiciones en los mercados digitales y, en caso necesario, exigir la presencia de agentes locales para erradicar toda actividad económica disimulada o encubierta, y condicionar el acceso al mercado según criterios de participación equitativa en la economía nacional;

- reforzar 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);

- garantizar que los trabajadores/as de plataformas y otros que, en la práctica, dependen de un solo empleador o de un grupo de empleadores tengan derecho a contratos de empleo y a una remuneración equivalente al menos al salario mínimo y que cumplan con los estándares del sector;

- garantizar que los trabajadores de plataformas estén cubiertos por las normas de salud y seguridad en el trabajo y dispongan de una seguridad social adecuada, que incluya pensiones, subsidios de desempleo y cobertura del seguro médico, formación, licencia remunerada mínima de baja por enfermedad, vacaciones pagadas y licencia parental, cobertura de servicios formales de cuidados, y se garanticen sus derechos a organizarse libremente y a emprender acciones colectivas;

- fomentar la privacidad, la protección y la transparencia de los datos recopilados por las empresas de plataformas y acordar a

los trabajadores/as el derecho individual a solicitar información sobre sus datos y requerir que se borre su valoración en línea;

- promover la mediación y el debido proceso como responsabilidad primaria del proveedor de plataforma, a fin de resolver posibles disputas entre los trabajadores de plataformas, proveedores y clientes, y poder rebatir valoraciones negativas;

- aspirar a la coherencia internacional en las definiciones y la recopilación de datos sobre el trabajo en plataformas, así como marcos internacionales para los trabajadores en plataformas transfronterizas.

- 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

## **Protección social**

- reconocer la protección social como un derecho humano y el papel de la protección social como un componente clave del futuro del trabajo justo

- adaptar y actualizar los sistemas para que contribuya a la empleabilidad e integración de los trabajadores.

- ampliar el alcance y la cobertura de la protección social orientada al acceso universal, incluyendo a las personas que trabajan en la economía informal;

- garantizar una financiación adecuada y previsible, recurriendo a la tributación progresiva, la participación justa de los empleadores en las contribuciones de la seguridad social y

soluciones de financiación innovadoras, incluyendo contribuciones sociales multiempresarias

### **Igualdad de género**

- aplicar y supervisar la meta establecida en términos de la participación de la mujer en el mercado laboral en los países del G20.
- garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo
- abordar el problema de la violencia en el lugar de trabajo
- mejorar la inspección del trabajo para eliminar la brecha salarial de género y la discriminación en la contratación, la promoción y el desarrollo de competencias de las mujeres;
- implementar medidas afirmativas antidiscriminatorias y de igualdad de remuneración.
- reconocer el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva para garantizar la igualdad de remuneración por la realización de un trabajo de igual valor
- tomar medidas para erradicar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, abordando también los estereotipos de género en la educación y la formación y promoviendo la contratación proactiva de mujeres en sectores donde están sub-representadas
- garantizar el acceso igualitario y permanente de niños y niñas, mujeres y hombres a la educación y la formación profesional
- invertir en la economía del cuidado, incluyendo servicios públicos, así como permisos remunerados por motivos familiares o para el cuidado de niños, tanto para mujeres como para hombres, a fin de facilitar una mejor conciliación entre trabajo y vida familiar para los trabajadores/as con

responsabilidades familiares y una carrera sin obstáculos para las mujeres;

-mejorar el uso de la tecnología, particularmente la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

### **Dimensión global del trabajo**

-alentar la negociación colectiva transnacional y los Acuerdos Marco Internacionales, y explorar opciones legislativas que establezcan el obligado cumplimiento de dichos acuerdos;

-establecer una legislación vinculante para imponer a las multinacionales la responsabilidad conjunta por las violaciones cometidas dentro de sus cadenas de suministro.

- promover legislaciones para exigir a las empresas que integren la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus cadenas de suministro;

- garantizar sólidos mecanismos de reclamación y acceso a recursos;

-promover prácticas de compra responsables y prohibir a las empresas efectuar pedidos por debajo de los costos de producción;

-garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

-apoyar un Tratado Vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

- evitar la regulación del comercio electrónico mundial de bienes y servicios mediante capítulos específicos en los acuerdos comerciales, para no restringir la capacidad de los Estados de legislar, tomar medidas y coordinar políticas globales a fin de proporcionar igualdad de condiciones entre la economía digital y la tradicional.

## **Migrantes y refugiados**

Se necesita responder a las necesidades de empleo de migrantes y refugiados, dado que la migración adquiere cada vez una mayor importancia a la luz del número creciente de personas desplazadas por los conflictos, las consecuencias del cambio climático y la falta de oportunidades económicas en sus países de origen.

En el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Gobiernos resolvieron establecer condiciones de trabajo decente para todos/as, reconociendo la contribución positiva de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible.

Se recomienda:

- reconocer la contribución económica de los refugiados y migrantes a la globalización y a las economías nacionales, incluyendo el papel que tienen para contrarrestar los efectos del envejecimiento demográfico y contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas;
- planificar la integración de refugiados y migrantes, eliminando los obstáculos a la inclusión social.
- facilitar la admisión de refugiados en conformidad con la Convención de Ginebra;

- tomar medidas para aplicar los principios de la Declaración de Nueva York sobre Refugiados y Migrantes;
- tener en cuenta las demandas sindicales respecto al Pacto Mundial sobre Migración;
- trabajar para establecer criterios comunes para regular y gobernar los canales legales de migración y las corrientes de refugiados;
- asegurar los derechos fundamentales de los migrantes y refugiados, incluyendo el derecho al trabajo, la formación y la igualdad de trato, así como la observancia de las leyes antidiscriminatorias;
- establecer marcos que concedan un estatus legal, según corresponda, a los migrantes económicos y que fomenten su movilidad laboral y su contribución a los mercados de trabajo, también con miras a evitar su explotación y el menoscabo de las condiciones para los trabajadores locales con la imposición de trabajo inferior a los estándares; m apoyar a los refugiados ofreciéndoles educación de calidad, competencias lingüísticas, servicios públicos y formación profesional conjuntamente con el acceso a la protección social y a los servicios de atención médica (incluyendo atención psicológica); y
- tomar medidas inmediatas para los menores no acompañados y adultos jóvenes. Promover el trabajo decente para las personas con discapacidades

## **ANEXO**

### **QUÉ PIENSA EL GOBIERNO ARGENTINO**

## **SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO?**

**Alvaro Orsatti**

**Publicado en Revista Movimientos, Septiembre 2018**

A fin de año se realizará la cumbre del G-20 en Argentina. El país anfitrión tiene derecho a proponer temas a ser tratados, y el gobierno lo ha ejercido solicitando que exista un espacio para el “futuro del trabajo”.

Este tema tiene gran actualidad desde hace algunos años. Se lo identifica con el concepto de “Industria 4.00”, que ha tenido recorrido en el gobierno alemán, y a nivel mundial con la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de poner el foco en este tema, al momento de celebrar sus cien años. El Grupo Davos también le ha dedicado atención preferente en sus últimas reuniones. Se han incorporado OCDE, CEPAL, BID.

Pues bien: lo que se sabe es que el gobierno centrará atención en los aspectos ligados a las habilidades (skills) y el conocimiento, es decir, el capítulo formativo y educativo en general, que es sin duda un aspecto central. Al respecto, OIT recomienda partir de la base que la futura demanda de empleo estará centrada en las calificaciones medias y altas, en perjuicio de las menores. Ello deriva en proponer el concepto de “transición educativa”, que se apoya a su vez en el “educación permanente a lo largo de la vida”. Se considera a la educación básica de calidad como el punto de partida indispensable, a partir del cual avanzar hacia carreras técnico/profesionales. Se recomienda incorporar competencias como pensamiento crítico, creatividad, comunicación y colaboración.

Pero la agenda sobre futuro del trabajo es mucho más amplia, en distintos planos productivos y laborales. Enumeremos algunos:

1. reconocimiento de que crece el “empleo atípico” (trabajo subcontratado, temporario, a tiempo parcial y a pedido, autónomo dependiente económicamente), y necesita una política regulatoria.

Incluye: el empleo encubierto/simulado, el “trabajo basado en plataforma”, sobre el cual se discute si es autónomo o dependiente, situaciones de informalidad (no registro)

OIT propone, en primer lugar, la Regulación jurídica de estas formas de empleo, para que sus condiciones de trabajo sean lo más parecidas posibles al empleo asalariado estable y a tiempo completo. Para ello se deben eliminar los vacíos normativos, garantizando igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar el tipo de acuerdo contractual. En el caso de los trabajadores a pedido, se recomiendan políticas que garanticen un cierto número de horas trabajadas, y limiten la variabilidad de las horas de trabajo. Para ello existe un potencial regulatorio en la propia plataforma, en tanto instrumento eficaz a la hora de supervisar lo que los trabajadores están haciendo efectivamente, en el sentido de utilizarla para proteger sus derechos. La plataforma registra cuánto tiempo invierten los trabajadores online buscando encargos, cuándo están trabajando y cuándo se toman las pausas, cuál es la calidad de su trabajo. Por lo tanto, esta tecnología puede utilizarse para: monitorear el tiempo de trabajo para pagar una remuneración que está por lo menos a la altura del salario mínimo; permitir la realización de los aportes de seguridad social

También se requiere enfrentar la tendencia al ocultamiento de las relaciones laborales, mediante : la limitación de ciertos usos de formas de empleo atípicas a fin de evitar abusos; por ejemplo, al no autorizar que los trabajadores temporales a través de una agencia sustituyan a los trabajadores en huelga ; la asignación de obligaciones y responsabilidades en el caso de las tercerizaciones.

Finalmente, la negociación colectiva en sectores y categorías específicas es el necesario complemento.

Otra línea clave es en el campo de la protección social, para ampliarla a estos trabajadores, tanto por la vía contributiva como no contributiva. En el primer caso, eso implica : adaptar los sistemas de seguridad social para mejorar la cobertura de los trabajadores con empleo atípicos ; eliminar o reducir los límites de horas, ingresos o duración del empleo. número mínimo de horas, de ingresos para poder ser

beneficiario ; ajustar mecanismos de registro, reconocimiento de cotización y pago de prestaciones ; flexibilizar los sistemas en relación a las contribuciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, permitiendo las interrupciones en las contribuciones y la mejora de la transferibilidad de las prestaciones ; implementar medidas que reduzcan las diferencias entre los empleos ‘típicos’ y los ‘atípicos’, a fin que la necesidad de flexibilidad de los empleadores no sea satisfecha a costa del bienestar de los trabajadores o de una competencia leal ; promover regímenes simplificados para los cuentapropistas («monotributos »)\*. Para la segunda, se recomienda el establecimiento de políticas universales que fijen niveles mínimos de protección social. Incluye el estudio de la posibilidad de « impuestos a la tecnología » para disponer de fondos

En el plano productivo, OIT valoriza la actual tendencia a que aumente el peso de la “economía social y solidaria”, es decir, las cooperativas, mutuales, empresas de trabajadores que se basan en el trabajo colectivo de sus socios. Incluye la utilización de la “economía de plataforma” por los propios trabajadores autónomos, para promover su oferta de bienes y servicios.

Finalmente, pero no lo menos importante, existe un verdadero relanzamiento de la perspectiva de la igualdad de género, considerándola parte intrínseca de la estrategia hacia el futuro del trabajo. Se plantean cuatro lineamientos: 1. Valorar justamente el trabajo de la mujer; 2. Fortalecer el control de las mujeres sobre su tiempo, 3. Poner fin a la violencia y el acoso; 4. Promover una nueva economía del cuidado basada en el trabajo decente. Este capítulo incluye también uno que se ha propuesto tradicionalmente: la reducción de la jornada de trabajo. En este contexto, significa retornar al debate sobre el valor que el trabajo, la familia, el ocio y la vida comunitaria deberían tener en una vida plena, y al papel que los Estados deberían desempeñar al respecto. El desestímulo a jornadas laborales excesivamente largas, permitiría al hombre dedicar más tiempo a su familia y participar en las tareas domésticas, llevando a un reequilibrio con las mujeres (ver contenidos específicamente referido a la igualdad de género)

Cerremos con dos comentarios en el plano político:

1. una sospecha : cuando el gobierno hizo la propuesta de colocar este tema en la agenda del G-20, en diciembre de 2017, debe haber tenido la expectativa de que, un año después, estuviera aprobada y en vigencia la reforma laboral que propuso a los pocos días del triunfo electoral de octubre de ese año. La reunión del G-20 hubiera sido la mejor caja de resonancia posible para mostrar este rasgo supremo de modernidad neoliberal.

2. Todo lo dicho hasta aquí debiera ser parte de la agenda a presentar por un futuro gobierno alternativo en 2019.