

LECTURAS SOBRE FUTURO DEL TRABAJO: LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES

Alvaro Orsatti, RELATS

**Presentado en ALAL-AAL, II Jornadas Latinoamericanas de
Reflexión y Debate: el futuro del trabajo, la clase trabajadora, el
movimiento sindical y el derecho laboral en el siglo XXI
Buenos Aires, mayo 2017**

I. Sistematización de contenidos

I.1. Los debates del Grupo de Empleadores en OIT

I.1.1 Empresas sostenibles, 2007

I.1.2 Formas atípicas de empleo, 2015

I.2 OIE

I.2.1 Coloquio 2013

I.2.2 Documento 2017

I.3 Libro Davos, 2016

II. Resumen de la perspectiva empleadora y su relación con el “estado del arte” sobre el tema desde otros sectores

III. El capítulo latinoamericano de las posiciones empleadoras

Presentación

Desde hace cuatro años, con la Memoria del nuevo Director General de OIT a la Conferencia del 2013, comenzó un proceso de reflexión sobre lo que esa organización ha denominado “El Futuro del Trabajo”, como parte de lo que será la Iniciativa del Centenario (2019).

En paralelo, la cuestión es también de tratamiento permanente en otros ámbitos académicos y de los propios actores sociales, así como de un nuevo ciclo de medidas gubernamentales.

Este artículo se concentra en analizar la perspectiva de los empleadores, tal como surge de:

- posicionamientos presentados por el Grupo de Empleadores en el marco del esquema tripartito de la OIT, en relación a “empresas sostenibles” y “formas atípicas de empleo”, de acuerdo a las actas de las comisiones especializadas¹

- documentos de la OIE (Organización Internacional de Empleadores) y ACTEMP (Área de apoyo a los empleadores); las conclusiones del “Coloquio sobre el futuro del trabajo”, de 2013, y del documento OIT “Understanding the future on work”, 2017

- las conclusiones del libro “La cuarta revolución industrial”, presentado en el Foro Davos del 2016.

Finalmente, se resumen e integran estos contenidos, para compararlos con el “estado del arte” sobre el tema desde la OIT (documentos preliminares para la discusión) y otros polemistas independientes, y se recogen elementos informativos sobre la posición de los empleadores en A.Latina-Caribe, en esta misma temática.

¹ OIT somete el borrador de las actas a la revisión de los representantes en la discusión, por lo que son consideradas un reflejo adecuado aproximado a lo discutido. Los contenidos presentados en este artículo son textuales, si bien se han reunido siguiendo determinados ejes y cambiando el orden

I. Sistematización de contenidos

I.1 Los debates del Grupo de Empleadores en OIT

I.1.1 Empresas sostenibles

En 2007, la OIT aprobó las “Conclusiones sobre la Promoción de Empresas Sostenibles”. Esta iniciativa se encuadraba en el informe de la Comisión sobre el Sector Privado y el Desarrollo, de Naciones Unidas en 2004. El quedó a cargo en OIT del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, quien elaboró el informe de base. Las “Conclusiones” fueron aprobadas tripartitamente. Desde entonces, el concepto de empresas sostenibles (ES en adelante) (así como el de “desarrollo empresarial”) ha sido incorporado a nuevos instrumentos de la Organización²

Los ejes están colocados en: a. el papel de la empresa; b. la sostenibilidad de la empresa; c. el entorno jurídico y reglamentario propicio. Se dedica una especial atención a las leyes laborales, el diálogo social y la responsabilidad social empresaria.

Objetivo y papel de la empresa. “El objetivo de la empresa es alcanzar una rentabilidad a largo plazo., y su papel primordial consiste en tener éxito en sus mercados y aportar productos, riqueza, empleo e ingresos... las expectativas respecto de las empresas nunca deberían poner en peligro ese papel”....”el termino sostenible supone un resultado duradero logrado mediante la obtención de un rendimiento que garantice un acceso continuo al capital y, a su vez, un desarrollo empresarial que tome en consideración en impacto ecológico y social... para las empresas y empresarios, la sostenibilidad ofrece una clara visión de las condiciones marco necesarias (tales como la buena gobernanza, el imperio de la ley, derechos de propiedad seguros, una cultura de iniciativa empresarial, el acceso a la financiación), permite que haya transparencia en lo que se refiere a las ventajas comparativas de los distintos países (tales como los climas de inversión), pone de relieve la necesidad de que las políticas gubernamentales no sólo creen entornos propicios, sino también de que los sustenten a lo largo del tiempo”.

²Estas utilizations fueron en dos momentos: primero, 2008-9, en dos instrumentos: la “Declaración sobre la Justicia Social para la Globalización Equitativa” (junio 2008), donde, aunque sin aludir a las “Conclusiones”, ya se mencionaban tres veces a las ES como uno de los elementos fundamentales para el desarrollo económico y oportunidades de empleo sostenibles.. El “Pacto Mundial para el Empleo” (junio 2009), cita ahora cinco veces a las ES²; luego, en 2015 en otros tres: la “Resolución relativa a las PYMES y la creación de empleo decente y productivo” incluye otras seis menciones a ES , ahora citando a las “Conclusiones”, refiriéndose repetidamente al “entorno propicio” necesario, aplicando el concepto “PYME sostenibles” .Asimismo, las “Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)” mencionan que “es interés de los trabajadores, de las ES y de las sociedades en general asegurar condiciones de trabajo decente y una protección apropiada a todos los trabajadores; y la “Recomendación 204 sobre Tránsito de la economía informal a la formal” avanza un paso más, al considerar (en siete citas) a las ES como un campo específico de superación de la informalidad-.

Políticas públicas. “Los gobiernos deben estar a la altura de sus obligaciones, apoyando activamente el desarrollo del sector privado, mediante la instauración de un entorno adecuado y propicio para la actividad empresarialun entorno reglamentario que apoye la competencia y la innovación es de fundamental importancia para el desarrollo de ES. Se deben suprimir los desincentivos y los obstáculos a la entrada al mercado”. “es necesario adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes mediante el concepto de «flexiguridad», en virtud del cual las políticas se centran más bien en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo. Sus cuatro pilares incluyen el aprendizaje permanente, una política de mercado de trabajo eficiente y flexible, un marco jurídico transparente y predecible y sistemas de seguridad social sostenibles.... Para la rentabilidad, resulta imprescindible contar con una legislación apropiada, por ejemplo que evite la obligación de pedir la autorización pública para los despidos, y suprima los costosos requisitos en materia de supervisión y de presentación de informes....cuando los gobiernos no cumplen su función, o no tienen capacidad para cumplirla, las empresas pueden desempeñar cierto papel en ese sentido, colmando las carencias mediante iniciativas voluntarias de responsabilidad social empresaria” .

Interés y participación de los trabajadores. “Todos los actores tienen la responsabilidad de impulsar la competitividad nacional... existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados...la importancia de la sostenibilidad para los trabajadores supone confiar en las políticas públicas para ayudar a aquellos sectores sometidos a presión en el contexto de la creciente integración económica mundial, y pone de relieve que, con la existencia de políticas adecuadas para formar y capacitar a los trabajadores, éstos estarán en mejores condiciones para gestionar el cambio y encontrar nuevos puestos de trabajo en los casos de reestructuración”... “el diálogo social eficaz puede resolver situaciones de conflicto incluso antes de que éstas surjan, mediante soluciones de transacción, que no necesariamente resuelven las diferencias fundamentales...el diálogo sobre cuestiones no contenciosas puede generar esa confianza, que es muy útil en situaciones conflictivas..... un enfoque de asociación entre los empleadores y los trabajadores, que apunte a crear una concepción e intereses comunes, puede contribuir a la estabilidad laboral... el diálogo conducente a una mayor conciencia de los objetivos estratégicos de la empresa puede producir resultados muy directos y, de ese modo, mejorar la productividad, fomentar el crecimiento económico sostenido y atraer la inversión exterior....”

1.1.2 Formas atípicas de empleo, 2015

En 2015, OIT promovió una discusión “formas atípicas de empleo” mediante una reunión técnica tripartita, para su incorporación posterior, ese mismo año, a la resolución “Protección social (protección de los trabajadores)”.

Nuevas modalidades de producción y de trabajo. “La tecnología, la globalización y las nuevas demandas de la sociedad han iniciado el declive de algunas industrias con las consiguientes pérdidas de empleos, pero también han abierto nuevas oportunidades de empleo y de crecimiento económico....hay que entender mejor la interacción entre el desarrollo de nuevas tecnologías y los modelos de producción, así como la evolución de diferentes formas atípicas de empleo, con miras a discernir las consecuencias más amplias para la igualdad, la inclusión social y el futuro del trabajo....es necesario reconocer la legitimidad de las nuevas modalidades de trabajo... las diferentes modalidades de trabajo flexible tratan de responder a los cambios y proporcionan una mejor alternativa que el empleo informal o el desempleo....estos cambios suponen una transformación del mundo del trabajo: la idea de un trabajo «para toda la vida» ha quedado obsoleta.... los progresos alcanzados en el mundo del trabajo deben abrir oportunidades y posibilidades para la transición y la movilidad....en lugar de impedir estos cambios, hay que adaptarse a los cambios y las innovaciones y ajustar la protección de los asalariados al nuevo contexto y a las modificaciones de la relación del trabajo... estos cambios requieren nuevas competencias y ponen en desventaja a las personas menos dispuestas a adaptarse.... hay que prestar atención al rendimiento de las empresas, para que sean eficaces y adaptadas a cada contexto, y entonces beneficie a todos”.

Protección social. “La idoneidad de la cobertura depende de las circunstancias nacionales y de los recursos disponibles....no existe un único enfoque aplicable a todos los casos con respecto a la protección de los trabajadores... la protección universal de los trabajadores es un concepto ambiguo y con una connotación subjetiva, que puede ocultar la diversidad de los contextos nacionales y las diferentes necesidades de los trabajadores. no todo el mundo necesita protecciones establecidas por ley... todos los trabajadores que necesitan protección deberían obtenerla, pero no todas las personas necesitan disponer de la misma protección. Ello depende de los recursos y de las opciones de política disponibles en cada uno de los países. debe haber flexibilidad para elegir el tipo de protecciones y dónde obtenerlas....no hay que aumentar el costo del empleo, porque ello reduciría la flexibilidad que necesitan por igual los trabajadores y los empleadores.las intervenciones para proteger a los trabajadores a menudo tienen consecuencias indeseadas y hay que buscar un enfoque equilibrado. ...la responsabilidad de la protección de los trabajadores no debería recaer enteramente en los empleadores...los costos que conlleva la aplicación de estas medidas deberían distribuirse más ampliamente.... la universalidad de la cobertura también plantea la cuestión de quién debería hacerse cargo del costo de esa cobertura... hay que registrar las importantes diferencias entre distintos tipos de empresas, para analizar y abordar más eficazmente las inquietudes de las PYME en lo concerniente a las medidas de protección de los

trabajadores, evitando las generalizaciones en cuanto a los medios de acción. ...los enfoques innovadores para extender la protección de los trabajadores a las formas atípicas no deben desincentivar la contratación por parte de las empresas.

Normas de OIT. “Las normas de la OIT no tienen tasas de ratificación universales. De modo que el hecho de añadir normas no significa necesariamente que se ampliaría la protección. Hay que centrarse primero en revisar y actualizar las normas existentes....la OIT debería garantizar que las normas de trabajo estuvieran actualizadas y respondieran a la evolución de las necesidades del mercado de trabajo...la extensión de medidas de protección a los trabajadores en formas atípicas, podría exigir una revisión de la legislación nacional o una actualización de las normas de la OIT, conforme a lo previsto en el mecanismo de examen de las normas”.

1.2 OIE

Independientemente de estas posiciones en el marco de comisiones de trabajo, la OIE, apenas anunciada la iniciativa de OIT, organizó, en la Oficina, el Coloquio Futuro del Trabajo (diciembre 2013), con el apoyo de ACTEMP, el área técnica de apoyo a lo interno de OIT. Se presentaron varios documentos (disponibles en su sitio web), y se alcanzaron conclusiones. Posteriormente, a inicios del 2017, OIE presentó nuevas propuestas en la publicación antes mencionada. Una particularidad de estas recomendaciones es que reivindica “una visión de empresas sostenibles, como fuera establecido en las Conclusiones del 2007 de OIT”.

1.2.1 Coloquio 2013

Desafíos. “Las nuevas modalidades de trabajo constituyen un desafío para todas las personas implicadas, exigiendo respuestas institucionales y regulatorias, así como un cambio de actitud de las partes... algunos grupos se niegan a admitir el cambio, y reclaman la restitución de la situación a la que están acostumbrados....algunos gobiernos intentan restringir o frenar el cambio imprimiendo más rigor a la regulación sobre el trabajo... estas reacciones hacen el cambio más difícil.....los empleadores tienden a centrarse en la flexibilidad, dejando las cuestiones de estabilidad a los sindicatos. Ambos aspectos deben tomarse en consideración...el desafío consiste en gestionar el cambio de tal modo que las empresas tengan flexibilidad suficiente para participar en los mercados globales, utilizando los medios más apropiados y respondiendo rápidamente a las circunstancias cambiantes, y también para que todo el mundo pueda disfrutar de estabilidad, satisfacer sus necesidades materiales y sociales y tener la oportunidad de cumplir sus aspiraciones...las empresas deben confiar en que al proporcionar empleo no contraen un riesgo inaceptable...a libertad de contar con distintos tipos de contrato es un medio de aligerar el riesgo que podía conllevar la contratación....la gestión de talentos está tornándose muy complicada....s preciso encontrar modos de mantener a las personas sin empleos regulares motivadas y conectadas a una

organización...las nuevas modalidades de empleo presentan numerosos desafíos a los directores de recursos humanos”.

Determinación de políticas. “Todas las políticas deben conceder prioridad a las necesidades de las empresas, puesto que son ellas las únicas que garantizan que haya trabajo suficiente para todos y determinan la naturaleza de dicho trabajo...está claro que la era de los contratos de trabajo inflexibles han quedado atrás...las soluciones deben aportar protección y estabilidad en los ingresos a las personas sin ese tipo de contrato, proporcionando a las empresas la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejas situaciones del mercado...no existe una única solución que pueda satisfacer las necesidades de todos los mercados de trabajo, por lo que es preciso un enfoque descentralizado.”.

Legislación laboral y social. “En muchos países, la legislación laboral sigue basándose en un mercado del trabajo que ha cambiado considerablemente. Por ello es necesario revisarla y modernizarla, así como adoptar nuevos sistemas que protejan a los trabajadores sin vincular necesariamente dichas protecciones a modalidades específicas de relaciones de trabajo.

Educación y formación. “Ahora todo está ocurriendo mucho más deprisa, y los medios de que se disponen para preparar a las personas a beneficiarse de dichos cambios no deben verse obstaculizados por la celeridad imperante, sino que deben adaptarse.....en el pasado transcurría más tiempo entre la introducción de nuevas tecnologías y la consiguiente transformación.la educación y la formación son clave para facilitar la transición desde los modelos de trabajo tradicionales a las nuevas formas emergentesprobablemente los empleadores deban asumir más responsabilidad en la educación de las personas, a través, por ejemplo, de programas de aprendizaje...”

Protección social. “Las redes de protección social son una parte importante de las soluciones, pero para que funcionen, es importante que se sitúen a niveles razonables y se acuerde el modo de financiarlas. La protección social no debe estar vinculada a los contratos de trabajo”.

Diálogo social. “Las organizaciones de empresarios deberían liderar las propuestas de políticas necesarias en cada país, entablando diálogos con todas las partes para informar sobre las cuestiones y obtener apoyo para las soluciones...los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y las personas encargadas de formular las políticas deberían compartir una comprensión común de las cuestiones y del alcance de las acciones...es especialmente importante que, al determinar las necesidades, se consulte a empleadores, emprendedores y trabajadores jóvenes...las políticas deben adaptarse a las personas que se incorporan al mundo de trabajo, no a los que ya están a punto de dejarlo....cada generación se caracteriza por sus propios comportamientos, preferencias y prioridades, y no es seguro asumir que los valores establecidos conservan siempre la misma importancia relativa...los jóvenes quieren empleos

basados en tareas y no en tiempo, quieren trabajar desde sus hogares, quieren una remuneración que corresponda a la calidad de su trabajo, quieren flexibilidad”.

1.2.2 Documento 2017

Regulaciones. “Apoyar los esfuerzos para que las regulaciones sean más simples y eficientes y reducir el peso de las mismas, incluyendo fiscalidad, regulación de la competencia, negocios y protección en el trabajo, así como otras regulaciones que lastran la creación de empleo, los ingresos y las oportunidades de trabajo...se requiere concientizar sobre cómo manejar e interactuar con las nuevas y distintas relaciones de trabajo.... Se necesita reconocer la diversidad y multiplicidad de las formas de trabajo actuales, asegurando una mejor medición de la evolución y el desarrollo de patrones de trabajo y relaciones de trabajo para desarrollar políticas sobre la base de datos concretos...Se necesita investigar y analizar cómo las comunicaciones digitales entre trabajadores y los managers de las empresas impactan en las relaciones industriales”.

Tiempo de trabajo. “Analizar la definición y evolución del término tiempo de trabajo, desde una perspectiva de recursos legal y humanos. Explorar la posibilidad de utilizar mejores indicadores que el tiempo para medir el trabajo y la productividad, siguiendo el criterio del trabajo por resultado”.

Educación y entrenamiento. “Apoyar diversas políticas en el campo de la educación y entrenamiento (en el lugar de trabajo, informal, asistido, on line) en relación a las oportunidades de aprendizaje, y políticas sobre movilidad y provisión de trabajo....se requiere explorar posibles pasos hacia certificaciones de capacidades globales, y sistemas de reconocimiento de aprendizaje anticipado que facilite la movilidad y el acceso a nuevas oportunidades de negocios para los empleadores y los individuos..... se necesita identificar e implementar acciones con el objeto de crear una cultura de auto-capacitación a largo plazo.... es necesario atender de manera específica a la situación de la mujer trabajadora”

Seguridad social. “Es necesario analizar los sistemas de seguridad social y beneficios para que se acomoden a la nueva realidad del trabajo, teniendo en cuenta la sostenibilidad y evitando una excesiva carga fiscal sobre los empleadores”

Alianzas público-privadas “Se necesita promover la cooperación entre entidades públicas y privadas para favorecer la transición y la movilidad en el mundo del trabajo, por ejemplo cooperación entre sistemas públicos y privados de servicios de empleo que ayudan a la gente a volver al trabajo... Se necesita identificar y evaluar casos de estrecha cooperación pública-privada de los empleadores con el sector educativo”.

Diálogo social. “Se necesita analizar la evolución de la representatividad de las organizaciones de trabajadores y empleadores en el mundo del trabajo, y explorar medios para asegurar que el diálogo social siga siendo pertinente en el futuro”.

1.3 Libro Davos 2016

En la edición 2016 del Foro Davos, se presentó el libro “La cuarta revolución industrial”, por su coordinador Klaus Schwab, basado en una amplia encuesta a los miembros, que incluye una serie de reflexiones finales.

Tendencias previsibles. “Hay una certeza: las nuevas tecnologías cambiarán dramáticamente la naturaleza del trabajo en todas las industrias y ocupaciones. La incertidumbre fundamental tiene que ver con la medida en que la automatización sustituya la mano de obra.... cuanto tiempo tomará y hasta dónde llegará?. hasta ahora la evidencia es que la cuarta revolución parece estar creando menos puestos que en las revoluciones anteriores....las innovaciones tienden a aumentar la productividad mediante la sustitución de trabajadores existentes, en lugar de crear nuevos productos que necesiten más mano de obra para producirse....el empleo crecerá en puestos de trabajo cognitivos y creativos de altos ingresos y en ocupaciones manuales de bajos ingresos, pero disminuirá con fuerza para aquellos empleos rutinarios y repetitivos de ingresos medios....esto puede dar lugar a un mercado laboral cada vez más segregado entre empleos de poca habilidad y bajo salario, y los de alta habilidad y mayor sueldo, ocasionando un hundimiento de la pirámide de habilidades de trabajo, lo cual lleva a una creciente desigualdad y al aumento de las tensiones sociales...las plataformas digitales (incluidas las industriales) llevarán a que unas pocas dominen el mercado...los beneficios son evidentes para los consumidores, en términos de costos y comodidad, pero también son obvios los riesgos sociales.... la cuarta revolución tiene la capacidad de robotizar la humanidad y poner en peligro nuestras fuentes tradicionales de significado, trabajo, comunidad, familia e identidad....la cuarta revolución industrial podría llevar al lado oscuro del futuro del trabajo: niveles crecientes de fragmentación, aislamiento y exclusión”.

Llamamiento a nuevas formas de contrato social. “Tenemos que prepararnos para estos cambios desde hoy...es nuestra responsabilidad asegurarnos de establecer un conjunto de valores comunes para diseñar decisiones políticas y promulgar aquellos cambios que conviertan la cuarta revolución industrial en una oportunidad para todos...el desafío que enfrentamos es idear nuevas formas de contratos sociales y de empleo que se adapten a la fuerza de trabajo cambiante y a la naturaleza cambiante del trabajo. ...en el plano educativo, se necesita educación avanzada o especializada y un conjunto de capacidades definidas dentro de una profesión o un dominio de conocimientos...la cuarta revolución industrial exigirá y se

enfocará en la capacidad de los trabajadores para adaptarse continuamente y aprender nuevas habilidades y enfoques dentro de una variedad de contextos....debemos limitar las desventajas de la nube humana en términos de posible explotación, sin reducir el crecimiento del mercado laboral ni impedir que las personas trabajen en las formas que elijan....está en nuestro poder hacer frente a los desafíos de la cuarta revolución industrial y aprobar los cambios y las políticas necesarias para adaptarse (y florecer) en nuestro nuevo entorno emergente...para evitar la concentración del valor y del poder en unas pocas manos, tenemos que encontrar maneras de balancear los beneficios y riesgos mientras se garantizan la apertura y las posibilidades para la innovación colaborativa...como un primer y vital paso, tenemos que seguir aumentando la conciencia y generar comprensión en todos los sectores de la sociedad....debemos dejar de pensar en formas compartimentadas cuando tomamos decisiones....solo un enfoque incluyente puede generar el conocimiento necesario para abordar las cuantiosas cuestiones planteadas por la cuarta revolución industrial. Esto exigirá estructuras colaborativas y flexibles que reflejen la integración de los diferentes ecosistemas y tengan en cuenta todas las partes interesadas...podemos utilizar la cuarta revolución industrial para elevar la humanidad a una nueva conciencia colectiva y moral basada en un sentimiento de destino compartido”.

Narrativas comunes. “Necesitamos desarrollar narrativas positivas, comunes e integrales acerca de cómo podemos desarrollar la cuarta revolución industrial. Conocemos las características básicas de esta narrativa:

- a. hacer explícitos los valores y principios éticos que deben encarnar nuestros sistemas futuros. Los mercados son conductores eficaces para la creación de riqueza, pero debemos asegurarnos de que la ética y los valores estén en el corazón de nuestros compartimientos individuales y colectivos, y los sistemas que alimentan.
- b. evolucionar progresivamente hacia mayores grados de tomas de perspectiva, tolerancia, respeto hacia el cuidado y compasión.
- c. llevar a que nos embarcamos en reestructurar nuestros sistemas económicos, sociales y políticos para aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan. Se requerirá innovación sistemática y no ajustes en pequeña escala o reformas al margen.
- d. asumir una responsabilidad colectiva por un porvenir en el cual la innovación” y la tecnología se centren en la humanidad y la necesidad de servir al interés público y garanticemos que las utilicemos para que nos lleva a todos hacia un desarrollo sostenible”

A estos contenidos interesa agregar un reportaje reciente del mismo autor, en que se destaca su interpretación sobre el neoliberalismo, el populismo y el precariado³.

II. Resumen de la perspectiva empleadora y su relación con el “estado del arte” sobre el tema desde otros sectores

A continuación se resumen los ejes de los textos analizados, para luego comparar estos contenidos con el “estado del arte” de la discusión sobre futuro del trabajo por fuera del sector empleador⁴.

Los documentos analizados constituyen un sistema coherente de posicionamiento empleador en relación al mundo del trabajo. El componente más amplio se encuentra en el documento del Foro Davos. En el marco de una afirmación del desarrollo de la cuarta revolución industrial, se desarrollan dos análisis principales:

a. el primero es una descarnada caracterización de los peligros que trae tanto para la creación de empleo, por el factor sustitución de la mano de obra que implica, como para el grado de desigualdad entre los empleos, que se considera será creciente, mencionando las dimensiones de segregación, fragmentación (lo que incluye el factor “explotación” que puede producir la nube humana), y con ello mayores tensiones sociales. Se utilizan expresiones muy fuertes para caracterizar los peligros potenciales “el “hundimiento de la pirámide de habilidades” , “el “lado oscuro” del futuro del trabajo, y “robotización de la humanidad”.

³Posteriormente, el Foro Davos organizó su capítulo regional en Buenos Aires, al que asistió Schwab, quien dio luego una entrevista (La Nación, 16 abril), con los siguientes contenidos: “Yo no estoy a favor de lo que se llama neoliberalismo, que es liberalismo irrestricto. Necesitamos un liberalismo con reglas en el que se mantenga un contrato social que garantice cierta solidaridad entre ganadores y perdedores, porque el liberalismo crea ganadores y perdedores, y la revolución industrial refuerza ese proceso...la globalización sin responsabilidad social no es sustentable y llevará al populismo, y eso es lo que tenemos hoy...el problema no es sólo la velocidad del cambio, sino también la complejidad...tenemos que digerir un grado mucho más elevado de complejidad que antes... y la gente no entiende la complejidad, por lo que es muy fácil para un populista venir y decir: tengo una respuesta muy sencilla para ustedes... la gente siente que en un mundo muy con cuestiones muy complejas, se pueden tener respuestas muy fáciles. Tenemos una tendencia hacia el egoísmo, proteccionismo, nacionalismo y populismo. La gente le tiene miedo a la nueva revolución...hay una nueva clase social, llamada el "precariado"...el proletariado era gente de bajos ingresos que vivía en condiciones miserables...el "precariado" es una clase de ingresos medios, pero que teme al futuro, teme perder su trabajo. Esta nueva clase es muy importante desde el punto de vista político...estamos atravesando una etapa de la historia global muy frágil, incluso como sociedad global estamos en una situación precaria, porque no sabemos lo que sucederá realmente mañana”.

⁴ Otra alternativa analítica es comparar la posición de los empleadores y de los trabajadores, tarea que ya ha sido iniciada con uno de los temas aquí tratados. Ver Alvaro Orsatti: “Perspectivas comparadas de trabajadores y empleadores en la OIT: las empresas sostenibles” (RELATS, 2017)

b. el segundo análisis, es un llamamiento a “relatos comunes” y a “nuevas formas de contratos sociales”, para reestructurar nuestros sistemas económicos, sociales y políticos para aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan. Ello implica balancear los beneficios y riesgos para evitar la concentración del valor y del poder en pocas manos. Ello implica adaptarse a los cambios en el trabajo, garantizar la apertura y las posibilidades para la innovación colaborativa, y dejar de pensar en formas compartimentadas cuando se toman decisiones, para considerar a todas las partes interesadas.

Se reconoce que los mercados son conductores eficaces para la creación de riqueza, por lo cual debe asegurarse que la ética y los valores estén en el corazón de los comportamientos individuales y colectivos, y los sistemas que alimentan. Al hacer explícitos los valores y principios éticos que deben encarnar nuestros sistemas futuros, y aumentar la conciencia y generar comprensión en todos los sectores de la sociedad, se elevaría la humanidad a una nueva conciencia colectiva y moral basada en el sentimiento de un destino compartido. Así se evolucionaría progresivamente hacia mayores grados de tomas de perspectiva, tolerancia, respeto hacia el cuidado y compasión. Se agrega que se requiere un proceso de innovación sistemática y no ajustes en pequeña escala o reformas al margen. En este plano, tiene centralidad el tema de la educación y formación.

En los debates en OIT (recogido diez años después en el documento de OIE), un eje central es el concepto de “empresas sostenibles”. La “sostenibilidad” se refiere, en primer lugar, a las empresas, en el sentido de que no exista peligro para su papel y objetivos, a partir de lo cual también se extiende a los trabajadores y la sociedad en su conjunto, en términos del impacto económico y social (también se incluye la dimensión ambiental).

Otro foco permanente es la necesidad de instalar la “flexiguridad” en las relaciones laborales, lo que va junto a consideraciones sobre la imposibilidad de continuar con el “trabajo para toda la vida”. Se requieren entonces medidas en favor de la “movilidad”, la “transición”, y la “adaptabilidad”. El documento de OIE se refiere explícitamente a la necesidad de “aligerar” el riesgo introducido por la dimensión laboral, lo que lleva a recomendar el uso de distintos tipos de contrato, lo que es una alusión a las formas atípicas.

En un plano diferente, los empleadores tienen una fuerte toma de posiciones respecto de la protección y seguridad social, en que se insiste en la corresponsabilidad de las partes, especialmente en materia de financiamiento. Parte del enfoque consiste en señalar que no puede plantearse un esquema universal, sino específico para los distintos trabajadores. Este tema también aparece mencionado en otro contexto: el de la necesidad de que se revisen las normas de OIT.

Finalmente, se introduce la figura de las alianzas público privadas al momento de desarrollarse las políticas, y se propone un capítulo referido al diálogo social con los trabajadores, que enfatiza el aspecto de la “cooperación” (no se menciona a la negociación colectiva). OIE también abre un debate sobre el grado de representatividad de las organizaciones de trabajadores y empleadores, e introduce una perspectiva etaria en cuanto a que son los jóvenes trabajadores quienes deben ser principalmente consultados.

Estas posiciones pueden ser contrastadas con otras externas al sector empleador. Para ello, se han tomado propuestas preliminares de OIT (en 2015-6) en relación al trabajo “atípico” y propuestas de intelectuales independientes. En la perspectiva de OIT (“Non standards employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects, 2016”)⁵, los ejes son cuatro:

1. Regulación normativa. Los empleos atípicos pueden ser decentes mediante la eliminación de los vacíos normativos producidos por el desfase entre las normas centradas en el trabajo típico y la realidad actual. Se plantea entonces: a. garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar el tipo de acuerdo contractual; b. establecer, para los trabajadores a pedido, 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; c. mejorar la organización del trabajo y minimizar el tiempo de búsqueda de los trabajadores; d. enfrentar la tendencia al ocultamiento de las relaciones laborales, e. limitar ciertos usos de formas de empleo atípicas a fin de evitar abusos; por ejemplo, por ejemplo mediante la desautorización de que los trabajadores temporales a través de una agencia sustituyan a los trabajadores en huelga; e. asignar obligaciones y responsabilidades en el caso de las tercerizaciones; por ejemplo, garantizando que los empleadores que recurren al ‘alquiler de mano de obra’ o al trabajo temporal a través de agencia sean responsables de la seguridad, salud y pago de los salarios junto a las prestaciones de seguridad social en caso de insolvencia de la empresa contratista.

2. Negociación colectiva entre los actores sociales, lo que permite una acción en sectores y categorías específicas, complementarias de la regulación nacional. Obviamente, la precondition básica es que la organización sindical se extienda a los trabajadores atípicos.

3. Protección y seguridad social del empleo atípico. Estas políticas deben también adaptarse a la nueva situación, ampliando su cobertura de manera de

⁵ Se utiliza la versión publicada posteriormente en la nota de OIT “Hacer de los empleos atípicos empleos decentes”, por Janine Berg, 2016.

incorporar a estos trabajadores. Ello implica: a. eliminar o reducir los límites de horas, ingresos o duración del empleo, número mínimo de horas, de ingresos para poder ser beneficiario; b. 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; c. 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.

4. Políticas sociales y de empleo. Se refiere a políticas de apoyo a: la adaptabilidad y crecimiento de las empresas, la creación de empleo, la participación de los trabajadores, la formación, la prestación de servicios públicos de salud y la atención a responsabilidades familiares (cuidado de los hijos y de las personas mayores), mediante licencias parentales y otras medidas. Ello permite que estos trabajadores tengan mayores posibilidades de elegir entre un empleo típico y uno atípico.

En paralelo, otros participantes en el debate han propuesto políticas más ambiciosas. Ejemplificando con Robert Skidelsky (en su participación en el coloquio "El futuro del trabajo que queremos", en OIT, abril 2017)⁶, que coincide e integra posiciones similares de otros analistas, combinando dos niveles:

- desacelerar el ritmo de aumento de automatización, mediante políticas impositivas que encarezcan fiscalmente la tecnificación (el "impuesto a los robots") para reducir la velocidad de su aplicación, al cotejarse su costo con el de dar empleo a humanos. Esta perspectiva se sustenta en un argumento clásico sobre la manera en que funciona el capitalismo, en cuanto a que, al buscar un crecimiento infinito, debe crear cada vez más consumidores, se supone que en respuesta a una demanda cada vez mayor. Para ello, estimula, frecuentemente de manera artificial, insatisfacción y necesidades regidas por la envidia, en el sentido de que las personas quieren lo que tienen los demás. Hasta el momento, la mayor producción y las fuentes de trabajo necesitan que exista esa insatisfacción. La creación de empleos ha dependido de la construcción artificial del descontento. Consecuentemente, también se promueven restricciones a la industria de la publicidad.

- reducir las jornadas laborales y crear una renta universal básica. Es una medida combinada con la anterior, ya que, si bien la gente prefiere trabajar menos, en la práctica, trabajan más, porque son llevados a ello por la estimulación del consumo. Consecuentemente, se requiere también que el menor ingreso obtenido sea sustituido por una renta básica universal no

⁶ Se utilizan reportajes dados por el autor durante la reunión.

vinculada al trabajo. La financiación de esta renta puede salir de una combinación de crecimiento y de redistribución.

Resulta evidente la gran brecha entre estos enfoques, tanto los de OIT como los de un perfil alternativo, con la perspectiva de los empleadores. De todas formas, en un aspecto puntual, un elemento a destacar es que en el Foro Davos ya ha tratado en dos oportunidades el tema de la renta básica universal, de manera exploratoria.

III. El capítulo latinoamericano de las posiciones empleadoras

Los empleadores latinoamericanos han tenido un papel descolante en las decisiones mundiales respecto de las empresas sostenibles, a la vista de la “Declaración de Caracas: la empresa sostenible en A.Latina””, aprobada por OIE en marzo del 2007, cuyos contenidos adelantaban el enfoque aprobado pocos meses después en OIT.

Posteriormente, ya durante el período de crisis (febrero 2009), la OIT regional organizó la reunión bipartita (con representantes de la sección latinoamericana de la OIE) “Diálogo de Interlocutores Sociales: respondiendo a la crisis: crecimiento, trabajo y estabilidad”, en que no hubo una declaración compartida sino sendos documentos. El de los empresarios valorizaba el concepto de empresas sostenibles, instalando una consigna que luego sería frecuentemente repetida en las reuniones tripartitas: “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”.

Más adelante, en 2015 el enfoque empresarial influyó en el nuevo texto de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, que desde entonces tiene varias menciones al concepto.

Pero la propuesta empleadora más ambiciosa en la región, databa de algunos años antes, cuando ACTEMP organizó el taller “Derechos de los Empleadores en el Mercosur” (Buenos Aires, septiembre 2001). Los documentos de apoyo y una síntesis final han sido publicados (“Derecho de los Empleadores. Estudio de Países”, OIT Santiago, 2002). En el prólogo se aclaraba que la idea había surgido en el contexto de la discusión sobre la Declaración Sociolaboral del Mercosur (aprobada en 1998), que había incluido el “derecho del empleador a organizar económica y técnicamente la empresa”, lo que despertaba el interrogante acerca de cuáles eran esos derechos, teniendo en cuenta que la Declaración establecía un mecanismo de seguimiento basado en memorias de los Estados Parte, con participación de los actores sociales.

En el nuevo contexto del debate sobre futuro del trabajo, interesa ahora recordar este antecedente, para lo cual se citan textualmente los comentarios y recomendaciones más relevantes.

Empresarios trabajadores. “Cuando se dice que el trabajo está bajo la protección de la ley, se lo entiende limitado al trabajo subordinado...sin embargo, todo trabajo, incluido el del independiente y el empresario, esta bajo tal protección. ...el empresario también trabaja....se necesita abrir un debate sobre una revisión del derecho laboral en que las partes reconozcan los derechos de la otra”

Reforma de las normas laborales. “Habrá que reformular un derecho del trabajo con los deberes, obligaciones y derechos que tiene cada una de las partes en una relación laboral ...ya no se sostiene la afirmación del derecho del trabajo clásico en cuanto a establecer un criterio desigual para una relación desigual, entre empleadores y trabajadores...Las condiciones sociales han cambiado....hoy el trabajador tiene un poder efectivo y forma parte de una clase organizada y poderosa....el indubio pro reo se ha convertido en el principio pro operario”...las recetas que se pretenden aplicar tienen casi un siglo...esto no solamente es perjudicial para el empleador, sino también para el trabajador, que muchas veces no logra hacer efectivo sus derechos y no logra un empleo decente, porque no tiene la seguridad jurídica de contratar con una persona que constituya un centro de derechos y obligaciones ...en la interpretación de las normas laborales se encuentran visiones parciales o sesgadas, que parecen poner en tela de juicio el principio de igualdad ante la ley, teniendo en cuenta que, si bien los ordenamientos jurídicos estudiados lo consagran, no admitiendo otra diferencia que las derivadas de los talentos o las virtudes”.

Listado de derechos de los empleadores. -”Deberían garantizarse los siguientes derechos de los empleadores: a Constituir la Empresa, a Dirigir la Empresa, a Dirigir Económicamente la Empresa, a Dirigir Técnicamente la Empresa, a Finalizar una Empresa, a Proteger los Bienes de su Organización, a Seleccionar sus Colaboradores, a Prescindir de Alguno o Algunos de sus Colaboradores, a Obtener Justas Ganancias, a la Flexibilidad, a la Seguridad Jurídica, a una Negociación Colectiva Libre y Voluntaria, a una Productividad acorde al Mercado, a Incidir en la Formación Profesional de sus Trabajadores, a Normas sobre Disciplinamiento de los Trabajadores, a una Organización Orientada a la Calidad, a Tener una Empresa Innovadora, a Procesar Cambios, a Peticionar ante las autoridades públicas, a Recurrir Decisiones Administrativas, a Solicitar Intervención Pública en Mecanismos de Solución de Conflictos, a la huelga (la autotutela obtenida mediante el lockout.