

Reproducido en www.relats.org

POSICIONES RADICALES DEL SINDICALISMO

ANTEEL FUTURO DEL TRABAJO:

LA DECLARACIÓN DEL LABOR-20 2018

Alvaro Orsatti, RELATS

Enero 2023

La pandemia aconteció inmediatamente después de un positivo proceso de debate mundial sobre el denominado “Futuro del Trabajo” que había tenido un desarrollo importante en el quinquenio anterior, en el marco de la percepción sobre el vertiginoso desarrollo de la nueva revolución industrial (se ha discutido sobre si es la “tercera” o “la cuarta”)

Un episodio clave de ese proceso fue el llamado de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) a una Declaración sobre el Futuro del Trabajo, como resultado principal de la Iniciativa del Centenario (Ginebra, 108 Conferencia, mayo/junio 2019), que dio lugar a diversas manifestaciones: estudios y posicionamientos del empresariado, trabajadores, gobiernos e intelectuales¹

¹ Destacan las conclusiones del Foro Davos (Reunión “La cuarta revolución industrial”, 2016), una serie de conferencias y debates de Global Unions, que confluyeron en el documento “El futuro del trabajo”, CSI, Bélgica, 2017), y la declaración del G-20 en su reunión de 2018 (Buenos Aires), que había colocado el tema en un lugar central. Estos textos han sido presentados y comentados en otros artículos publicados en RELATS. Un aspecto

Al momento de la Iniciativa del Centenario, OIT contaba con un estudio elaborado por expertos de representación tripartita, en el marco de la CMFT (Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (enero 2019, resultado de reuniones iniciadas en 2017), respecto del cual se pronunciaron los Grupos de Trabajadores (GT) y de Empleadores (GE) de la OIT de manera discordante: el primero considerándolo “precursor” y apoyándolo enteramente, y el segundo manifestándose defraudado y crítico, e incluso argumentando que había otras manifestaciones previas que aportaban una mayor sustancia (la Resolución “Promoción de Empresas Sostenibles”, 2007)

La posición de los países más influyentes en la OIT era también claramente restrictiva (de acuerdo al documento mencionado en la nota anterior, en el G-20).

Como resultado el contenido de la Declaración fue bastante frustrante, a mucha distancia de la riqueza de del documento de la CMFT

Pero la pandemia reabrió la discusión de una forma imprevisible en 2019: los empresarios, en OIT, comenzaron a plantear que los objetivos y políticas acordadas en la Declaración debían reverse, en el nuevo escenario abierto, lo que fue rechazado por los trabajadores y la propia OIT

allí destacado es la diferencia existente entre los documentos empresariales de Davos y de OIE, en favor de la primera. A estas manifestaciones conviene también agregarse el documento de base de la reunión de la Iglesia Católica con las organizaciones sindicales celebratoria de los 50 años de la Encíclica *Populorum Progressio* (Vaticano, 2017), que incluye el tratamiento del aspecto tecnológico, en el marco del modelo de desarrollo. La CSI avaló luego formalmente estas conclusiones

En este doble marco, la dialéctica de posicionamientos entre capital y trabajo tiene otra manifestación muy poco registrada: la declaración del L-20 (Labor 20), la instancia participativa de esas organizaciones en el G-20, con un mensaje dirigido a los ministros de trabajo y empleo de los países miembros, en oportunidad de la reunión ya mencionada de 2018 (celebrada inmediatamente antes en Mendoza). La declaración fue elaborada por las organizaciones asistentes, representativas de los mismo países que el G-20, con el acompañamiento de la CSI

La declaración se centra en los aspectos laborales, considerando que “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”. Con ello se aludía a la estrategia de la Declaración del G-20, que prácticamente no hacía referencia a ese campo.

Del contenido sintetizado en lo que sigue de esta nota surge claramente que el contenido avanza sustancialmente respecto de la Declaración del Centenario y de la propia CMFT, por lo que se la puede considerar el “eslabón perdido” en los posicionamientos sobre el futuro del trabajo, con una perspectiva radical que no aparecía en los otros documentos.

Por lo tanto, con este documento se cierra el universo de posiciones institucionales en el período, a tener en cuenta en la apertura del debate

A continuación se presenta una síntesis textual de la Declaración del L-20, para un registro histórico del hecho

Empleo

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.
- 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 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