

Reproducido en www.relats.org

**LA OIT Y EL FUTURO DEL TRABAJO:
DESAFIOS Y PERSPECTIVAS SOBRE UN DERECHO
SOCIAL EN EL NUEVO MILENIO**

Juan Raso Delgue¹

2019

I - El impacto tecnológico, las transformaciones del trabajo y los nuevos paradigmas de la relación laboral: 1. Introducción.- 2. El Derecho del trabajo y la 2a Revolución Industrial.- 3. El impacto tecnológico y un nuevo modelo de organización del trabajo.- 4. Los nuevos paradigmas del trabajo.- 5. Las características de los nuevos empleos.- **II. La OIT ante el futuro del trabajo: la Declaración del Centenario:** 1. Introducción.- 1.1 La formación y recalificación.- 1.2. Los “tiempos” de trabajo.- 1.3. La igualdad de género del mañana.- 1.4. El ambiente y el desarrollo sostenible.- 1.5. La

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (Uruguay), Vice Presidente de la Sociedad Internacional del DTSS.

protección social.- 1,6. El rol de las políticas fiscales. 2. La Declaración del Futuro del Trabajo.

III. Conclusiones.

Resumen

Las tecnologías digitales desarrolladas desde el comienzo de este siglo ha impactado fuertemente en la organización de la empresa y en las transformaciones del trabajo. En este nuevo contexto, caen los paradigmas tradicionales del Derecho del trabajo y surge un nuevo modelo de producción, que modifica la naturaleza de los vínculos laborales. La transformación tecnológica exige una disponibilidad continua del trabajador, nuevas responsabilidades y conocimientos y una readaptación continua ante los cambios. de los nuevos métodos productivos.

En un momento de incertidumbre sobre el futuro del trabajo y en ocasión de cumplir sus 100 años de ininterrumpida acción, la OIT ha aprobado en la 108a Conferencia General la Declaración del Futuro del Trabajo (junio de 2019), que constituye una esperanzadora guía para enfrentar los desafíos del nuevo modelo laboral y social. El documento reafirma el “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”, enfatizando en la necesidad de promover la igualdad de género, la

promoción de un sistema eficaz de aprendizaje permanente, el acceso universal a una protección social general sostenible y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

1. Introducción

La historia de la humanidad es la historia de diferentes formas de trabajo desarrolladas a partir de las innovaciones tecnológicas: desde la primeras herramientas que permitieron al hombre primitivo transformarse en cazador, la sucesión de innovaciones (la rueda, la imprenta, la máquina de vapor, el ferrocarril, el chip) fueron definiendo una identidad y una cultura social en cada época.

Las tecnologías digitales desarrolladas desde el comienzo de este siglo han impactado fuertemente en la organización de la empresa y en las transformaciones del trabajo. En este nuevo contexto, caen los paradigmas tradicionales del Derecho del trabajo y surge un nuevo modelo de producción, que modifica la naturaleza de los vínculos laborales. La transformación tecnológica exige una disponibilidad continua del trabajador, nuevas responsabilidades y conocimientos y una readaptación continua ante los cambios. de los nuevos métodos productivos.

Un aspecto común marca a toda nueva tecnología: desde las más antiguas hasta las aplicaciones contemporáneas: modifican la estructura del mercado laboral, destruyendo empleos ligados a las tecnologías anteriores y creando nuevas ocupaciones.

Como expresa Melamed, “no tenemos la certeza de cuáles trabajos van a ser sustituidos, pero es razonable que quienes vean amenazados su manutención y la actividad laboral que desarrollaron gran parte de sus vidas reaccionen e intenten preservar el statu quo Pero el futuro es indefectible, como lo fue para los angustiados fabricantes de velas cuando apareció la luz eléctrica”².

De todos modos, no podemos negar o contraponernos a las nuevas tecnologías, porque - como expresa Nisbet - la historia de la humanidad avanza en forma lineal hacia “más” y ese progreso está impulsado, entre otras cosas, por el desarrollo tecnológico³. Las tecnologías han contribuido a alargar nuestras vidas, mejorar las condiciones de salud, volver más amigables muchas formas de trabajo, comunicarnos rápidamente con nuestros seres más queridos, traspasar los límites geográficos con una facilidad desconocida en el pasado. Al mismo tiempo,

² MELAMED Alejandro, “El futuro del trabajo y el trabajo del futuro”, Buenos Aires 2017, p. 14.

³ NISBET Robert, “La historia de la idea del progreso”, Barcelona 1981.

las tecnologías nos preocupan y producen miedos e inseguridades, porque destruyen modalidades de trabajo que para miles de millones de seres humanos constituyen el medio para satisfacer un fin: sus necesidades esenciales.

2. El Derecho del trabajo y la 2a Revolución Industrial

La construcción jurídica del Derecho del trabajo estuvo ligada al desarrollo de los modos de producción asentados en el trabajo subordinado. Ello se produjo en la llamada “segunda revolución industrial” a partir de comienzos del siglo XX. La utilización de nuevas fuentes de energía (fundamentalmente el petróleo y la electricidad), la invención del motor de combustión interna, la producción del acero, la naciente industria química y - en lo económico - la concentración de capitales y medios de producción impusieron cambios tecnológicos en los sistemas industriales.

Fruto de esta nueva organización del trabajo fue el modelo de fábrica, cuyo arquetipo es la fábrica fordista. En 1909 Henry Ford anunció la producción del "modelo T", un automóvil práctico e igual para todos, destinado a ser producido para un mercado masivo. Ford comenzó a producir el modelo en serie sobre líneas de montaje a partir de 1913. El cambio de la primera a la segunda revolución

industrial no está solo marcado por la línea de montaje, sino por la introducción en la fábrica fordista de una "organización científica del trabajo". Fue Frederick Taylor el hombre que supo racionalizar los procesos productivos, buscando mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado. Su mayor preocupación era aumentar la producción y elegir la mejor vía - la *one best way* - para aumentar la productividad de hombres y máquinas.

Con Taylor se desarrolla la cuestión central en los modos de producción del siglo XX, que es el aumento de la productividad del trabajo subordinado. Fue un método que concentró a los trabajadores en la fábrica con categorías laborales rígidas, tiempos de trabajo fijos, estructuras salariales estrictamente proporcionales a las tareas realizadas.

Un efecto no deseado por Taylor fue que el modelo favoreció la expansión y fortalecimiento de las organizaciones sindicales. En efecto el sindicato se potenció desde comienzo del siglo XX, porque supo construir sobre las igualdades del trabajo (categorías, tiempos, salarios) la solidaridad de los trabajadores. La fábrica, las categorías, los tiempos de trabajo predeterminados, los salarios fijos, todo ayudó a formar esa conciencia común de los trabajadores organizados por el efecto nivelador e igualitario del taylorismo.

Pero el taylorismo tuvo otra consecuencia: no solo fue un modelo de producción, sino que en la dialéctica “empresa/sindicato” fue también una forma de “pensar la sociedad”. En efecto el Derecho del trabajo - con sus criterios de un contrato de trabajo típico para todo trabajador subordinado - y el desarrollo de una seguridad social impulsada por las contribuciones de empleadores, trabajadores y Estado, fueron consecuencias de ese modelo de producción.

3. El impacto tecnológico y un nuevo modelo de organización del trabajo

A fines del siglo XX, la solidaridad y la homogeneidad del trabajo - pilares que habían permitido construir el sistema de protección social - son sustituidas por un fuerte individualismo: se produce una fuerte retroalimentación entre tecnologías de producción y contexto cultural, que determinan acentuados cambios en el sistema.

En el año 1989 en el *Centre Europeen de Recherche Nuclear* (CERN) de Ginebra el científico Tim Berners-Lee elabora el lenguaje Html, que dará nacimiento a Internet, permitiendo así la creación de la World Wide Web (www).

Las transformaciones a partir del nuevo “contexto” tecnológico serán extraordinarias:

a) La riqueza se vuelve material y volátil: no será los castillos o los edificios el símbolo de la opulencia, sino los satélites y las comunicaciones;

b) Se cuestionan las protecciones laborales por excesivas y se produce una fuga del derecho del trabajo: se habla de flexibilidad laboral, externalización del trabajo, privatizaciones;

c) La inmediatez de las comunicaciones permite es determinante para permitir la "globalización" o "mundialización" de la economía.

f) Nace un nuevo sistema de producción con empresas "centrales" y "empresas satélites". Sus consecuencias serán la tercerización, la crisis del contrato de trabajo típico, una economía a escala global donde todos compiten con todos.

Supiot expresaba hace una década con su habitual lucidez que a partir de la segunda mitad del siglo pasado, comenzó a producirse la *fragmentación del polo patronal, con las consiguientes dificultades del Derecho laboral para identificar al verdadero empleador. Esas grietas de los años '70 luego se generalizaron en el modelo de "empresa en red", con la externalización del empleo, la subcontratación y la cuestión de las fronteras de la empresa. El autor francés agrega: "La fantasía que acarician públicamente algunos dirigentes sería una empresa industrial sin*

fábricas, a la cual la propiedad intelectual de los signos (marcas, estándares, patentes, etc.) eximiría de la molestia de tener que fabricar cosas y emplear a hombres⁴.

Hoy⁵ asistimos a nuevos y prodigiosos avances tecnológicos, que dan una vuelta de tuerca más a la transformación del trabajo. La empresa – como en un acto de magia extraordinario -. desaparece, se volatiliza, pierde dimensiones físicas y humanas y opera a través de interminables secuencias de algoritmos en la inasible dimensión virtual. La “fantasía” de la que hablaba Supiot se vuelve realidad: nace una nueva empresa sin fábricas, sin máquinas, sin trabajadores.

4. Los nuevos paradigmas

Ante transformaciones laborales tan intensas caen los viejos paradigmas del modelo de trabajo subordinado y aparecen nuevos paradigmas, que aún no tienen una satisfactoria regulación por parte de los Estados.

⁴ SUPIOT Alain, “Homo Juridicus”, (traducción de Silvio Mattoni), Edición original Parias 2005, edición en español Buenos Aires 2007, p. 180 y 181

⁵ Al hablar de “hoy”, de “actualidad”, estamos refiriéndonos a una dimensión temporal cada vez más fugaz, por lo que importa anclar el examen de las relaciones laborales al momento en que se reflexiona e investiga sobre ellas. Cuando decimos “hoy”, acotamos que estamos escribiendo en el mes de setiembre de 2019.

¿De qué hablamos al referirnos a “nuevos paradigmas de las relaciones laborales”? La expresión indica un “modelo” o “patrón” de actuación: para nuestro caso es el conjunto de reglas y prácticas que caracterizan un período histórico de las relaciones laborales. El Taylorismo-Fordismo construyó un paradigma centrado en el trabajo asalariado de fábrica y en torno a ese modelo surgió el Derecho del trabajo típico. Hoy asistimos a la aparición de nuevos patrones de conducta en el trabajo, al que denominamos “nuevos paradigmas”.

En especial, al señalar este cambio, nos referimos a tres nudos centrales de esta realidad en transformación: a) la idea de estabilidad/movilidad; b) la variabilidad del tiempo de trabajo; y c) la pérdida de referencias espaciales, como fueron tradicionalmente la oficina y la fábrica.

a) **Estabilidad/movilidad**

En el industrialismo clásico la inestabilidad en el mundo del trabajo era sinónimo de inseguridad: el “trabajo seguro” era garantía de una “vida segura”. El paradigma del “empleo de por vida” era la mayor aspiración del trabajador.

Hoy a muchos trabajadores jóvenes la estabilidad importa poco. Prefieren la autonomía a la subordinación, la libertad de movimiento al trabajo de por vida. Uno de los problemas de la gestión de una empresa es en muchos casos como retener a trabajadores jóvenes, que buscan

permanentemente experimentar realidades ocupacionales nuevas, con la obsesión por conseguir mayores salarios y realizar la ilusión de crecer económicamente.

Según Cappelli, se modificó la percepción respecto al modelo de empleo “para toda la vida”, resultando así una serie de renegociaciones permanentes, en dónde el mercado de trabajo ha modificado las reglas, surgiendo nuevas lógicas organizacionales en las que la lealtad, reciprocidad y compromiso se erigen como elementos clave. El “nuevo pacto en las relaciones laborales” implicó que el sujeto comience a hacerse cargo *de su propia carrera y supervivencia en el mercado de trabajo, así como el desarrollo de sus competencias laborales para conservar y fomentar su “empleabilidad”*⁶.

b) Horario fijo de trabajo/horarios flexibles

El modelo taylorista-fordista, desarrolló la idea que la mejor forma de producción debía organizarse científicamente alrededor del trabajo subordinado desarrollado en tiempos fijos a cambio de un salario predeterminado. El trabajo estable a tiempo completo definió ese modelo, a partir del cual el conflicto social y la legislación fueron definiendo diversos tiempos: los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso, los tiempos de

⁶ CAPPELLI Peter (2001), “El nuevo pacto en el trabajo”, Barcelona, 2001

duración del contrato y los tiempos para la generación de los derechos de la seguridad social.

Hoy los modos de producción flexibilizan los esquemas rígidos del tiempo de trabajo, ya sea a través de una disponibilidad mayor del trabajador conectado a su empleador por medio de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías (celular, laptop, etc.), ya sea por la idea que es el trabajador quien administra su tiempo de trabajo, ajustándolo a las tareas, productos o servicios que se ha obligado a realizar. La lógica de los “tiempos fijos de la fábrica”, es sustituida por modalidades de realización de “tareas-objetivo”, que requieren “otros tiempos” y no necesariamente deben desarrollarse en la oficina o la fábrica.

c) Localización/deslocalización del trabajo:

La fábrica y la oficina fueron los territorios tradicionales del trabajo asalariado. Hoy los nuevos procesos productivos exigen cada vez menos una dimensión espacial fija. El “espacio físico determinado” desaparece como paradigma de la realización de tareas. Se abren nuevas relaciones laborales en el espacio virtual: las comunicaciones y las reuniones gerenciales se realizan por *skipe*, mientras que los contactos empresa- trabajador-ccliente se canalizan a través de otras vías digitales.

La alta tecnología permite trabajar a distancia, fuera del “local de trabajo”; trabajo via laptop/celular, pero también trabajo con métodos de control remoto de seguridad y ambiente. Hoy es común hablar de telemedicina, de gerenciamiento a distancia, trabajo via app, etc. Las empresas de seguridad controlan nuestras casas desde videocámaras monitoreadas en call centers de otros países..

Cada vez más tareas pueden ser cuplidas via “*telecommunting*”, que es la modalidad de trabajar desde la casa con el uso de equipos de comunicación remota. Es una evolución del teletrabajo (ya común en muchas empresaas como Amazon, Apple, IBM, etc), que determina que una empresa central, tiene trabajador conectados en tiempo real via ordenadores en diversos espacios geograficos.

5. Las características de los nuevos empleos

Los nuevos trabajos van adquiriendo a partir del impacto de las transformaciones tecnológicas y de un nueva cultura (que potencia al consumidor), algunas características que es importante considerar, a los efectos de construir las tutelas del futuro.

Entre éstas, señalamos:

a) **Más rapidez y productividad:** las tecnologías eliminan trabajos rutinarios inútiles, que permiten al trabajador concentrarse en sus tareas principales. También multiplican la rapidez de sus comunicaciones y decisiones, en un contexto cultural donde toda respuesta debe ser inmediata.

b) **Disponibilidad continua:** las tecnologías permiten a la empresa comunicarse con el trabajador cualquier sea el momento o el lugar donde éste esté. Ello lleva a exigir una subordinación continua, provocando que muchas veces los tiempos de trabajo se mezclen con los tiempos de la vida familiar y los de ocio.

c) **Responsabilidad del trabajador en la solución inmediata de problemas:** en los nuevos trabajos, el trabajador debe decidir más rápidamente y ello aumenta su responsabilidad frente al consumidor y a su empleador.

d) **Aumento del trabajo nocturno:** muchos teletrabajadores debe realizar sus tareas de noche, porque “*market never sleep*” (el mercado nunca duerme). Trabajos realizados a distancia *on-line* para otros continentes, obligan a intensos horarios nocturnos en actividades que antes se realizaban habitualmente de día.

e) **Readaptación continua a nuevas tecnologías:** las rápidas transformaciones de las tecnologías obligan a continuas readaptaciones del trabajador ante los cambios.

Ya no solo son necesarios la formación y el aprendizaje, sino que estos deben renovarse en plazos breves, porque lo que hoy aprendemos, podrá ser sustituido por otras modalidades de producción tan solo dentro de un año o dos.

f) **Remuneración por resultados:** finalmente ya no hablamos de salarios fijos por tiempo predeterminado. A las empresas importa menos el tiempo presencial del trabajador y más el resultado de su trabajo: ello motiva que la construcción de la remuneración esté cada vez más ligada a las metas, que se fijen al trabajador.

El efecto de las tecnologías sobre el trabajo tiene aspectos positivos: mayor libertad de horarios y de movimiento, nuevas posibilidades de autoempleo, crecimiento del “*portfolio*” de actividades (el trabajador puede operar en múltiples líneas de trabajo o actividades), etc. Pero también es cierto que la intensidad de los tiempos de trabajo y las nuevas responsabilidades del trabajador se reflejan en trastornos psicofísicos como ansiedad, nerviosismo, stress, insomnio, depresión, enfermedades cardiovasculares (hipertensión, arritmias) y digestivas (gastritis, úlceras), consumo de drogas. Aparece finalmente el nuevo concepto de “**alternancias del trabajo**”: la caída del empleo fijo para toda la vida o para extensos períodos de tiempo promueve la sucesión de trabajos diferentes, de

distinta naturaleza jurídica o con diversas protecciones sociales. El trabajo subordinado se alterna con la informalidad, el autoempleo, el trabajo semidependiente, y en cada caso las tutelas sociales serán diferentes. Esa sucesión de trabajo “diferentes” puede ocasionar dificultades futuras al trabajador que solicite la tutela de la previdencia social.

II. LA OIT ANTE EL FUTURO DEL TRABAJO: LA DECLARACION DEL CENTENARIO

1. Introducción: la Declaración del Centenario de la OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor*

Los 100 años de la creación de la OIT se celebran hoy con una importante Declaración que coloca a la Organización internacional ante el desafío de las rápidas y disruptivas transformaciones del trabajo, que hemos examinado en la primera parte de este artículo.

En los momentos de incertidumbre que la transformación tecnológica mundial proyecta sobre el futuro del trabajo, la OIT señala con fuerza los compromisos que deben asumir los Estados y los actores sociales ante la nueva realidad.

Como expresaba Plá Rodríguez en 1965 con palabras que conservan plena vigencia, “la razón de ser esencial de

la OIT es concretar, en forma eficaz y permanente, el propósito de internacionalizar la protección del trabajador”⁷. Agregaba el eminente juslaboralista compatriota que existían para ello cinco razones:

- a) La universalidad de los problemas del trabajo;
- b) El peligro de la competencia desleal;
- c) La solidaridad entre los trabajadores de los diversos países;
- d) El desarrollo de las migraciones;
- 5) La contribución a la paz

La opinión consignada por el juslaboralista hace más de cinco décadas conserva hoy plena vigencia. En esta línea, la 108a Conferencia General de la OIT (junio de 2019) reunida en Ginebra se aprobó un documento de especial importante en esta época de profundas transformaciones del trabajo, que de algún modo plantea una “hoja de ruta” de propuestas que van a contramano de las recientes reformas laborales que se han promovido en diversos países: “La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”.

Los prolegómenos de la Declaración deben buscarse en la 104a reunión de la Conferencia (2015), en la que los delegados se pronunciaron a favor de un plan articulado en

⁷ PLA RODRÍGUEZ Américo, “Los Convenios Internacionales del Trabajo”, Montevideo 1965, pp. 17 a 19.

torno al futuro del trabajo. Sucesivamente en agosto de 2017 se constituyó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que estuvo presidida por el Primer Ministro de Suecia, Sr. Stefan Löfven, y por el Presidente de Sudáfrica, Sr. Cyril Ramaphosa. A ellos se sumaron otros 25 miembros de todas las regiones con diferentes intereses, trayectorias profesionales, experiencias y perspectivas, pero todos ellos con profundos conocimientos especializados en el mundo del trabajo⁸.

La Comisión Mundial celebró cuatro reuniones oficiales y publicó su informe, titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*, el 22 de enero de 2019.

Consideramos que el Informe de la Comisión - antecedente directo de la Declaración de junio de 2019 constituye un importante documento a nivel internacional, porque fue consensuado por representantes calificados de diversos países e intelectuales (laboralistas y economistas) también de relieve mundial.

Si bien la Declaración de junio de 2019 recogerá diversas consideraciones y objetivos del Informe, nos detendremos en primer lugar en el análisis del Informe que examina con precisión y profundidad los principales problemas del trabajo contemporáneos.

⁸ Importa señalar que integró la Comisión el destacado juslaboralista Alain Supiot.

La idea central del Informe es que “la protección social es un derecho humano esencial y al mismo tiempo un factor productivo que ayuda las economías a prosperar”.

Tres aspectos generales del Informe queremos destacar a modo de introducción:

a) La visión optimista de la OIT ante un futuro que aparece lleno de incertidumbre y de algún modo nos asusta y preocupa. Es posible gobernar ese futuro - hoy incierto - en la medida que reconozcamos los desafíos y los enfrentemos.

b) La necesidad de profundizar las políticas públicas en materia de empleo. En este sentido el informe a lo largo de sus páginas, asigna un rol central al Estado en la gobernanza de los cambios, y en especial de las relaciones laborales.

c) La afirmación que toda construcción del futuro deberá ser fruto de una elaboración colectiva: “nos encontramos - afirma enfáticamente el documento - ante desafíos colectivos, que exigen respuestas colectivas”⁹.

A partir de estas consideraciones iniciales, nos proponemos analizar en el breve espacio de esta nota, solo cinco los puntos que a nuestro juicio merecen un mayor destaque y que obligan a la reflexión y a la acción: 1) la cuestión de la formación continua y la recalificación

⁹ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra 2019, p. 34.

profesional; 2) los problemas y retos que plantea la organización del tiempo de trabajo y de la vida personal; 3) la igualdad de género del mañana; 4) la importancia de un ambiente sostenible para la construcción del “trabajo decente”; 5) la protección social en un sistema en que va desapareciendo el trabajo subordinado y 6) la importancia de las políticas fiscales en la redistribución de la renta y evitar de esa forma el desequilibrio del sistema.

1.1 La formación y recalificación

Como hemos expresado, la característica más impactante de las nuevas tecnologías es la rapidez de su evolución y la exigencia de nuevos y continuos conocimientos para su uso.

Noah Harari expresa con un ejemplo muy poderoso que los “cocheros” (aquellos conductores de carros a caballo) del siglo XIX no tuvieron problemas en transformarse en choferes de automóviles, cuando los carros fueron sustituidos por los vehículos a motor. Y se pregunta ¿Por qué los actuales choferes de taxi tendrán dificultades para transformarse en futuros conductores de drones, cuando no existirán más autos que necesiten de choferes? Su contestación es que no fue especialmente difícil para los conductores de coches a caballo recalificarse en conductores de taxis; pero el problema que hoy se

plantea es que los nuevos empleos exigirán un gran nivel de pericia y, por tanto, no resolverán los problemas de los trabajadores no calificados sin empleo¹⁰.

Ante la cuestión de la calificación para los trabajos del futuro, la respuesta del Informe de la OIT apunta a la necesidad de invertir en más formación, en consideración de los cambios bruscos y continuos que las tecnologías producirán en las competencias laborales y en la organización del trabajo.

Para ello es necesario reconocer *el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida* que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente. El aprendizaje permanente deberá englobar el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje continuo, que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada¹¹.

Para ello será además necesario *“incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las*

¹⁰ NOAH HARARI Yuval, “21 Lecciones para el Siglo XXI”, Penguin Random House Ed., Montevideo 2018, p. 49 y 50.

¹¹ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 11

estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo. Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a su vez generará una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes del mercado de trabajo, que afrontarán en el curso de sus vidas. Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas y han de ampliarse los servicios públicos de empleo”¹².

En mucho mayor grado que la revolución industrial, la revolución tecnológica asigna importancia y revalorización a la profesionalidad, a la inteligencia y a la formación. Si en el siglo XX el criterio dominante de la formación era la "capacidad adquirida" - es decir, la consecución de una certificación laboral o un título universitario para toda la vida -, hoy aparece el nuevo criterio de la "formación continua o profesionalizante". Éste es el resultado de una combinación de conocimientos y destrezas, que se va ajustando a los requerimientos cambiantes de las pericias necesarias que

¹² OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 11 y 12

exigen las nuevas tecnologías: el “título” para toda la vida es desplazado por un "recorrido formativo", que acompañará al trabajador a lo largo de su existencia productiva. De ahí la necesidad de que en el futuro la formación adquiriera una nueva dimensión, que deberá apostar a la recapacitación y reaprendizaje permanente.

La formación continua - expresa Meghnagi - se suma a la formación inicial, como parte de un proceso permanente de adquisición, elaboración y transmisión del saber. Ello implica plantear una revisión sustancial de los espacios formativos, con necesarias intervenciones públicas en el proceso educativo. Los procesos de formación del futuro no solo deberán incluir la lingüística y los conocimientos lógico-matemáticos, sino que deberán promover el aprendizaje en nuevas áreas, especialmente las comunicativas, relacionales, simbólicas, psicológicas, para el mejor desarrollo de sus competencias¹³.

1.2. Los “tiempos” de trabajo

Las tecnologías dan paso a un modelo flexible de jornada de trabajo, que por una parte permite al trabajador adquirir nueva autonomía para organizar su tiempo de labor, por el otro - y como anticipamos - lo puede someter a

¹³ MEGHNAGI Saúl, “El saber profesional: competencias, derechos, democracia”, Montevideo 2018, pp. 119 y 120.

una disponibilidad continua, aún fuera de su “tiempo de trabajo”.

El Informe de la OIT sobre el futuro del trabajo afirma que uno de los objetivos futuros del trabajo será lograr que los trabajadores tengan **una mayor soberanía sobre** su tiempo de labor. *“La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo - expresa - mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. 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”*¹⁴.

Uno de los desafíos que se anuncia es la capacidad de organizaciones de empleadores y trabajador de negociar sobre los “tiempos de trabajo”. *“El diálogo social - reconoce el documento de la OIT - es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo, adaptados a los trabajadores y a los empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus*

¹⁴ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 42

horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas”¹⁵.

El Informe también aborda la cuestión de los tiempos fijos y los tiempos variables, modalidad cada vez más difundida en las relaciones laborales: *“Urge garantizar la dignidad de las personas que trabajan «por llamada», de manera que realmente tengan opciones de flexibilidad y control sobre sus horarios. Recomendamos que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsibles. Se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia»*”¹⁶.

La cuestión del tiempo de trabajo implica nuevos retos para los trabajadores en estos tiempos de cambio, para avanzar en el difícil terreno de la conciliación de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso. Habrá en especial evitar que los “cambios” se vuelvan justificaciones para desconocer la necesidad de establecer límites a la jornada de trabajo, aun atendiendo criterios de flexibilidad impuestos por las nuevas modalidades de producción.

¹⁵ *idem*

¹⁶ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 42.

También en este caso el diálogo social y la negociación colectiva parecen ser instrumentos adecuados para equilibrar los beneficios y perjuicios que las tecnologías ejercen sobre los tiempos de trabajo.

1.3. La igualdad de género del mañana

Si bien las legislaciones de la mayoría de los países muestran avances en la equiparación de derechos entre hombres y mujeres, sigue existiendo un largo camino por recorrer. Leyes, Declaraciones, Pactos Internacionales y normas a nivel de la Organización Internacional del Trabajo focalizan la atención sobre el trabajo decente y una economía sostenible, en la que la mujer es actor principal de toda visión desarrollista. Sin embargo comprobamos que en nuestros sistemas de relaciones laborales, sigue existiendo una distancia grande entre las normas formales y la realidad.

La frondosa legislación choca contra una discriminación de género, que se complejiza en contextos de pobreza e informalidad, alcanzando situaciones de explotación laboral y sexual. La visión de una *dimensión social* en materia de trabajo decente de género requiere una militante acción de los gobiernos, los actores sociales y la ciudadanía toda, que apueste a una verdadera

equiparación de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Entendemos que el trabajo del futuro seguirá una doble tendencia: por un lado favorecerá la reducción de la brecha de género, en la medida en que los nuevos trabajos requerirán “más cerebro y menos músculo”, y aumentará la participación de las mujeres en empleos de calidad. Pero por el otro, en los sectores pobres de la economía se reproducirán discriminaciones en temas vinculados a la precariedad del trabajo, las tareas del hogar y los fenómenos de violencia doméstica.

Ante este contexto, la OIT afirma la necesidad de “*aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género*”. En el ya mencionado documento se recuerda que “el mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los

puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible”¹⁷.

1.4. El ambiente y el desarrollo sostenible

El Informe aborda también la cuestión del ambiente y el desarrollo sostenible, hecho no suficientemente debatido en nuestras realidades nacionales y que sin embargo en los último tiempos ha adquirido protagonismo en América Latina. El tema del desarrollo sostenible importa en el sistema de relaciones laborales, porque no debemos olvidar que “el ambiente” y “el trabajo decente” son compañeros de ruta en la evolución de nuestra sociedades.

“Los países deben ahora priorizar inversiones sostenibles a largo plazo - expresa - que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta. Con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica pueden orientarse mejor las inversiones hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes, igualdad de género y desarrollo sostenible, proporcionando al mismo tiempo una base para actividades de alto valor añadido. El objetivo general es invertir en «trabajo decente y sostenible», una expresión que utilizamos para designar

¹⁷ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 12

*la vía del crecimiento y el desarrollo centrados en las personas con el fin de lograr trabajo decente para todos*¹⁸.

La automatización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías desencadenarán un proceso productivo sin precedente en la historia de la economía global. Pero no todo desarrollo es necesariamente funcional al bienestar de la humanidad y del planeta. Por tal motivo es necesario conectar las futuras estrategias productivas en un marco conceptual de **desarrollo sostenible**. Entendemos por tal la forma de desarrollo que permita satisfacer las necesidades actuales, sin perjudicar los recursos y las oportunidades de crecimiento de las futuras generaciones. Debemos aprender a diferenciar la economía sostenible del desarrollo no sustentable. Por ejemplo, generar energía eléctrica a partir de paneles solares es una expresión de energía autosustentable, que permite una actividad sostenible a futuro; mientras que producir energía a partir del uso de petróleo no es sostenible, porque no hemos inventado como crear petróleo.

El futuro de la economía y el trabajo nos envían por lo tanto una señal de alerta: una buena parte de las actividades productivas promovidas por las nuevas tecnologías y la organización del trabajo no serán

¹⁸ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 49

necesariamente sostenibles a medio y largo plazo, si no promovemos políticas públicas de sustentabilidad.

Para que el desarrollo pueda considerarse sostenible, es necesario relevar dos rasgos fundamentales: a) la duración (debe ser un desarrollo perdurable en el tiempo: las ganancias de hoy no puede hipotecar nuestro futuro productivo); b) es un desarrollo en el que están en juego la sociedad, la economía y el ambiente. Estas condiciones, que son indispensables para la sustentabilidad productiva de nuestro futuro, requieren “gobernanza”.

El concepto de gobernanza - aunque ya difundido en Europa y Estados Unidos - es relativamente nuevo en nuestro continente y refiere a nuevas formas de gobernar que toman en cuenta la existencia de una pluralidad de actores, algunos de los cuales operan además en específicos contextos (local, nacional, internacional). La gobernanza por lo tanto involucra a los gobiernos nacionales, regionales y locales, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las entidades representantes de otros intereses de la sociedad civil, etc.

Al vincular estos conceptos, entendemos que son condiciones de una economía sostenible una gobernanza democrática, la eficiencia económica y una estrategia finalizada a la equidad social.

Con relación al empleo, no puede admitirse un desarrollo sostenible a expensas del “trabajo decente”, entendiéndose por tal un trabajo con derechos protegidos, un salario adecuado y una suficiente protección social.

Debemos por lo tanto entender que **la degradación ambiental** y la precarización del trabajo (especialmente en las regiones más pobres del mundo) son las principales barreras que se oponen a un desarrollo sostenible.

La **Agenda 2030 (2015)** para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de setiembre de 2015, marca objetivos que definen el desarrollo sostenible: fin de la pobreza, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, industria, innovación e infraestructura, ciudades y comunidades sostenibles, la inclusión y la seguridad y por supuesto el ambiente

En la misma línea, el Papa ha expresado en la encíclica “Laudato sí” (24.05.2015) que “dejar de invertir en las personas para obtener un mayor rédito inmediato es muy mal negocio para la sociedad”.

1.5. La protección social

Uno de los grandes desafíos del futuro del trabajo será sin duda la reformulaciones de las protecciones del ciudadano-trabajador y de su eventual marginación de las

posibilidades de empleo que ofrecerán las nuevas tecnologías. La reducción del trabajo subordinado/asalariado (que las estadísticas globales hoy ubican en la franja del 25% de la población económicamente activa del mundo¹⁹) pone en crisis el modelo bismarckiano de seguridad social, porque serán cada vez menos los trabajadores en condiciones de contribuir con sus prestaciones al sistema.

Deberán “pensarse” modelos a partir de una base tributaria que grave la mayor riqueza producida, como contracara a la exclusión que esa riqueza genera. Se ha expresado que *“los robots deberán cotizar a la seguridad social”*. Es una forma de decir, pero que encierra una realidad evidente: la mayor producción de riqueza con menos trabajo humano deberá parcialmente devolverse a la sociedad a través de tributos fiscales.

En esta línea el Informe de la OIT se detiene sobre el rol que deberá cumplir la seguridad social en el futuro: *“La protección social es un derecho humano y es esencial para que los trabajadores y sus familias puedan gestionar sus futuras transiciones. Ante las transformaciones que se están produciendo y que darán lugar a perturbaciones y desplazamientos de población, la protección social libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a*

¹⁹ ver Informe Anual 2015 del Director de la OIT

*participar en los mercados laborales*²⁰. También destaca el documento que *“la protección social es un factor productivo”* que ayuda a las personas y a las economías a prosperar”. Pero alerta: *“Sin embargo, más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta, y los cambios en la organización del trabajo han creado nuevas deficiencias que es preciso subsanar”*²¹.

El Informe de la OIT apuesta precisamente a una solidaridad global que permita compensar los desequilibrios económicos, que inevitablemente se producirán a nivel individual. *“El futuro del trabajo - afirma - precisa un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de los riesgos que ayude a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida”*²².

Aparece también en el debate económico y político la cuestión de la renta básica universal. Existe cierto consenso global, aunque con diferencias ideológicas importantes, en la necesidad de materializar fórmulas para asegurar beneficios mínimos a todos los integrantes de la

²⁰ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 36

²¹ *idem*

²² OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 12

sociedad. Como en los momentos cruciales de su historia, la OIT señala con énfasis el compromiso de las naciones de obrar para asegurar un bienestar universal: *“Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo”*²³.

Los gobiernos - dice el Informe - tienen que garantizar la protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez con un piso de protección social que ofrezca un nivel básico de tutela a todas aquellas personas que la necesiten, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección²⁴.

Esta estrategia deberá ser complementada con sistemas de protección social, que amplíen la cobertura a los trabajadores más vulnerables del sector informal de la economía. La mutación de los trabajos, el pasaje cada vez más reiterado entre el trabajo subordinado y el trabajo por cuenta propia obligan a los sistemas de protección social a evolucionar para ofrecer una protección constante a los

²³ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 39

²⁴ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 37

trabajadores, independientemente de la naturaleza del trabajo que desarrollen y sectores económicos a los que pertenezcan. Estas tutelas deberán también extenderse a aquellos que trabajen en las plataformas digitales (v.g., aplicaciones)²⁵.

“A medida que cambie la organización del trabajo - concluye el Informe -, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtarefas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal. Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral. Es necesario examinar y, en caso necesario, aclarar responsabilidades, así como adaptar el ámbito de aplicación de las leyes y los reglamentos para garantizar una protección social eficaz a los trabajadores que tengan una relación laboral”²⁶.

1.6. El rol de las políticas fiscales

Como expresáramos al comienzo de esta nota, el Informe de la OIT promueve las políticas públicas como

²⁵ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 37

²⁶ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 39

instrumento de ordenación de las oportunidades de trabajo del futuro y de tutela de los desequilibrios que las transformaciones tecnológicas del trabajo podrán producir.

El futuro - un futuro, que como hemos expresado con anterioridad, ya comenzó - nos muestra una realidad laboral diferenciada en la que compartirán las posibilidades de empleo los trabajadores tradicionales (asalariados y dependientes, pero en número decreciente con relación al industrialismo clásico), trabajadores semi-dependientes (entendiendo por tales a los trabajadores que trabajen en forma autónoma, pero que dependen económicamente de una sola empresa/cliente) y trabajadores independientes o por cuenta propia (categoría que incluirá desde trabajadores especializados de alta formación que operan a través de instrumentos tecnológicos sofisticados a cuentapropistas modestos con trabajos de escaso valor).

Esta “morfología” laboral provocará inevitablemente disparidades de tratamientos, tutelas y acceso a las riquezas que un país produce. En este contexto la herramienta fiscal será absolutamente necesaria para compensar los desequilibrios, no limitándose a las prestaciones meramente asistenciales o compensatorias, sino apuntando a la profundización de aquellas políticas directamente vinculadas con la empleabilidad.

Evidentemente las políticas educativas y de formación/recalificación de los trabajadores serán indispensables y deberán ser profundizadas. Pero entendemos que la función de las políticas públicas no deberá agotarse en la formación, y tendrá que extenderse a otras áreas.

En tal sentido, consideramos que los Estados - de concierto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores - deberán actuar y profundizar su acción en áreas que exigen una intervención "equilibradora", Entre ellas:

a) "Políticas activas de empleo", es decir acciones que permitan a los desempleados acceder con mayor facilidad a un empleo, promoviendo subsidios a los empleadores que mejoren su demanda de trabajo.

b) Políticas que favorezcan la inserción de trabajadores vulnerables en el mercado como discapacitados, mujeres madres, desocupados por largos plazos y otras categorías más expuestas al riesgo del desempleo.

c) Políticas que promuevan todo tipo de trabajo, no solo de la cuota cada vez reducida de trabajo asalariado. En esta línea deberemos también imaginar proyectos de formación para trabajo autónomo o semidependiente.

d) Políticas que asistan a los trabajadores privados de empleo, como son los sistemas de seguro de desempleo o la propuesta renta básica universal.

e) Políticas de protección laboral que tutelen las nuevas formas de empleo atípico; programas de apoyo a la microempresa y a las organizaciones y cooperativas de mujeres, involucrando a los Municipios en el desarrollo de las políticas de empleo.

Para ello es evidente que la importancia del sistema fiscal de un país y su capacidad recaudatoria es decisiva. En este tema hay que ser claros: el futuro - a partir de las nuevas tecnologías - creará más riqueza; pero sin una política de distribución adecuada de esa riqueza, las diferencias sociales serán cada vez más acentuadas y podrán poner en crisis la propia sobrevivencia de las naciones.

Hace unos años nos preguntábamos cuál era el porcentaje de desempleo que puede tolerar una sociedad. Hoy - ante los desafíos del futuro del trabajo - la pregunta sigue siendo válida. En el año 1983, en oportunidad de publicar nuestra tesis sobre “La desocupación y el seguro de desempleo”, expresábamos: “el desempleo continuo lleva a la inmoralidad y la delincuencia: un problema individual se volverá así un problema social”. Reafirmamos la convicción que una sociedad rica que genere cada vez

más situaciones de pobreza y desempleo, sufrirá las inevitables consecuencias de esa realidad.

El Informe de la OIT es particularmente preciso y severo en el tema de las políticas fiscales. *“La aplicación efectiva de políticas fiscales justas - indica - es crucial para financiar la inversión en trabajo decente y sostenible. Los sistemas fiscales han de ser equitativos y coherentes con el fomento del trabajo decente, el crecimiento económico y el desarrollo empresarial, y la recaudación ha de ser suficiente para cumplir las ambiciones del programa centrado en las personas”*²⁷.

En esta línea la OIT alienta *“la importante labor que ya se está haciendo en varios foros internacionales para reforzar la cooperación internacional en la lucha contra la evasión fiscal y en aras del aumento de la transparencia”*²⁸.

También señala que el futuro del trabajo y la economía digital plantean nuevos retos para el cumplimiento de las políticas fiscales. *“En este sentido - afirma -, día a día crecen los retos concretos en la economía digital para que las empresas con modelos empresariales altamente digitalizados paguen efectivamente la cuota de impuestos que les corresponde. En este ámbito, se han hecho esfuerzos considerables para*

²⁷ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 53

²⁸ *idem*

contrarrestar los cambios en la erosión de la base imponible y la transferencia de los beneficios. El aumento de los beneficios que cabe obtener del cumplimiento de los regímenes fiscales convenientes supone una oportunidad importante para financiar fondos digitales con los que hacer frente al reto que representa la brecha digital”²⁹.

El documento afirma con coraje que preocupa profundamente *“la concentración de poder en manos de las empresas tecnológicas actuales y apoyamos las iniciativas internacionales para promover más competitividad por la innovación y el desarrollo de empresas que se adapten mejor a la consecución de objetivos sociales”³⁰.*

Una importante reflexión concluye el examen sobre la importancia de la política fiscal y redistributiva de los Estados, que refiere a la forma de medir la riqueza nacional. *“Medir el progreso económico y social únicamente con arreglo al parámetro clásico del producto interior bruto (PIB) es restrictivo - afirma el Informe de la OIT-. Esto se debe a que el PIB mide únicamente el valor monetario de los bienes y servicios producidos por las personas y las unidades económicas, incluido el gasto público. Es un criterio incompleto de creación de valor y, por sí mismo, un indicador insuficiente del éxito de las políticas aplicadas. Por tanto, nos sumamos a los numerosos llamamientos a*

²⁹ *idem*

³⁰ *idem*

*que se incluyan otros indicadores complementarios del PIB que alienten y determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas*³¹.

Con estas palabras, la OIT da un vuelco importante en la concepción muy imperante en los últimos años, que promueve la idea que la economía precede las tutelas sociales. No es exclusivamente el PBI que mide la riqueza de una nación: tan importante como es la creación de valor, deben determinarse otros “indicadores complementarios”, que puedan dar cuenta de la distribución de las unidades económicas de riqueza. Entre esos indicadores complementarios, el Informe destaca la inclusión de datos sobre el trabajo no remunerado realizado en los hogares; indicadores que reflejen las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud; y 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 vivienda³².

2. La Declaración del Futuro del Trabajo

³¹ OIT, *Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo...* cit., p. 54

³² *idem*

A partir del Informe se negoció en el ámbito del Consejo de Administración - a partir de consultas con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores - un proyecto de declaración del Centenario de la OIT, para someter a consideración de la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con ajustes diversos, finalmente la Declaración fue aprobada, con fecha “junio de 2019”, y en ella se conserva la consideración central del Informe la Comisión Mundial del Centenario de enero de 2019: la defensa de un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales”.

Entendemos que la Declaración recoge las ideas centrales del Informe de enero de 2019, al establecer tres líneas de acción prioritarias en las políticas centradas en el ser humano:

a) la necesidad de aumentar la inversión en las capacidades de las personas;

b) la idea que es necesario apostar a las políticas públicas y en especial aquellas que aumenten la inversión en las instituciones del trabajo;

c) La oportunidad de aumentar la inversión en el trabajo decente y sostenible.

Estos reflejan las recomendaciones clave descritas en el informe de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo publicado en enero de 2019.

Entre los principales puntos consignados en la Declaración se señala:

- el cumplimiento eficaz de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato
- la promoción de un sistema eficaz de aprendizaje permanente y de enseñanza de calidad para todos
- el acceso universal a una protección social general sostenible
- el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores
- el derecho a un salario mínimo adecuado
- el establecimiento de límites máximos del tiempo de trabajo
- el fomento de la seguridad y la salud en el trabajo
- la formulación de políticas que promuevan el trabajo decente y la productividad
- la aplicación de políticas y medidas que garanticen la privacidad y la protección de la información personal, y que permitan dar respuesta a los retos y las oportunidades del mundo del trabajo en relación con la transformación digital

del trabajo, incluido el que se realiza a través de plataformas en línea.

III. CONCLUSIONES

Las transformaciones tecnológicas del Siglo XXI han tenido un impacto profundo no solo en la forma de trabajar y de organizar la producción, sino en la propia vida privada de los trabajadores.

La rapidez de los cambios obliga a una formación y aprendizaje continuo para poder dominar las técnicas de los nuevos trabajos. Además nuevas competencias se exigen en el desempeño del trabajo, para adecuar el mismo a los requerimientos de las nuevas formas de producir y de comunicarse con proveedores y clientes.

En las nuevas actividades aparecen nuevos vínculos que vuelven difusa la subordinación tradicional del modelo industrial. Aparecen expresiones de trabajo semidependiente y autónomo que escapan a las reglas y tradiciones del Derecho regular. El modelo taylorista no fue solo un sistema de producción, sino que significó un “modo de pensar” la sociedad, construyendo tuteladas para amparar a los trabajadores contra la explotación y los riesgos del trabajo.

Las nuevas transformaciones del trabajo deberán ser acompañadas por una indispensable re-regulación de las

tutelas laborales y ciudadanas. Mientras existen consensos sobre la necesidad de ajustar las reglas del derecho laboral a los cambios del trabajo, poco se discute sobre cómo se reorganizarán las tutelas de los sectores vulnerables de la población. Se critica el modelo taylorista porque no se ajusta a los modos de producción actual, pero debe reconocerse que la legislación construida en torno a ese modelo, significó durante casi un siglo la protección de millones de trabajadores. De atenuarse esas tutelas, ¿que protecciones imaginamos para una sociedad en que se modifica el modelo del trabajo? Las generaciones futuras pedirán cuenta a las actuales: ¿que sistema social fueron Uds. capaces de construir en la época de la Industria 4.0?

Consideramos que ese es el gran desafío y el objeto del debate global: como ajustar el derecho del trabajo a la realidad del mercado, pero al mismo tiempo construir nuevas tutelas sustitutivas, para proteger a aquellos trabajadores que queden al margen de la producción de las riquezas.

El Declaración de la OIT sobre el futuro del trabajo, preparado en oportunidad de la celebración de los 100 años de vida de la Organización, constituye un documento ineludible para estudiar y meditar sobre las acciones a emprender ante las mutaciones del trabajo y del sistema de

relaciones laborales y como reorganizar las protecciones laborales.

Las consideraciones recogidas en el documento - fruto de las reflexiones de una Comisión independiente integradas por expertos de primer nivel en materia de economía, derecho, relaciones laborales y política, provenientes de empresas, sindicatos, grupos de expertos, gobiernos y organizaciones no gubernamentales - son el punto de partida para enfrentar las cambiantes formas de trabajo que las tecnologías promueven y promoverán en los próximos años.

Constituyen en definitiva una hoja de ruta que ayuda a orientar ideas, desafíos y criterios para cumplir la misión de la OIT, que sigue siendo - luego de 100 años - la misma: la protección social universal, ahora proyectada a un futuro de trabajo, que sea más estable y más justo.