

LA INICIATIVA DEL CENTENARIO SOBRE EL FUTURO DEL MUNDO DEL TRABAJO QUE IMPULSA LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



I. Introducción.

En la “memoria” que el Director General de la OIT, Guy Ryder, presentó ante la Conferencia Internacional del Trabajo-CIT 102° de 2013, titulada *“Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito”*^[1], propuso a los mandantes (gobiernos, empleadores y sindicatos) debatir sobre 7 *“iniciativas del centenario”*: La iniciativa relativa al futuro del trabajo, la iniciativa para poner fin a la pobreza, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, la iniciativa verde, la iniciativa relativa a las normas, la iniciativa relativa a las empresas, y la iniciativa sobre la gobernanza.

Posteriormente, en 2015, el Director General presentó ante la CIT 104° una nueva memoria denominada *“Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”*, en la cual propuso que el debate sobre esta iniciativa *“debería ocupar un lugar central en las actividades conmemorativas del centenario de la OIT en 2019”*, sosteniendo que la OIT debería *“conmemorar el centenario trascendiendo el aspecto puramente ceremonial, y poner en marcha un proceso que permita orientar su labor en pro de la justicia social al iniciar su segundo siglo de existencia”*.

En los fundamentos de esta propuesta, Ryder sostiene que *“la iniciativa del futuro del trabajo surge como respuesta a las dificultades que se plantean a la OIT (y a cualquier organización internacional comparable) para abordar todas las repercusiones derivadas de un proceso de continua transformación para sus actividades cotidianas ordinarias”*. Más

adelante plantea el ambicioso desafío de *resignificar* los objetivos de la Declaración de Filadelfia, debatir la iniciativa como una contribución a la causa de la justicia social, y enfrentar propositivamente los cambios que se están produciendo, y se producirán en el mundo del trabajo.

La memoria de 2015 también fija una hoja de ruta rumbo al centenario con una *primera fase* invitando a la participación y el debate sobre 4 “*conversaciones del centenario*” (trabajo y sociedad, trabajo decente para todos, la organización del trabajo y la producción, y la gobernanza del trabajo).

Durante 2016 la OIT invitó a los mandantes, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, y especialistas, a participar de 4 encuentros regionales en los cuales se reflexionó sobre las unidades temáticas propuestas. Asimismo, en abril de 2017 se realizó en la sede de Ginebra un seminario titulado “*El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*” en el cual participaron mas de 700 representantes de los mandantes y la sociedad civil. La Oficina Internacional del Trabajo sintetizó esas conversaciones en un documento que da cuenta de las deliberaciones.

Asimismo, durante 2017 se realizaron “*Diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*” en 113 países impulsados por la OIT, en los cuales participaron los gobiernos, organizaciones de los trabajadores y de los empleadores así como académicos, y organizaciones de la sociedad civil. La Oficina sistematizó los resultados sobre los 4 ejes de las conversaciones, y generó un nuevo insumo denominado “*Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*”. Con estas actividades, primeros debates, insumos de análisis, y perspectivas regionales participativas se dio por concluida la etapa inicial de la discusión.

La *segunda fase* de esta hoja de ruta consistió en la constitución de una “*Comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo*” encargada de analizar los debates, y producir un informe que se convierta en el instrumento principal de los debates de la Conferencia del Centenario. La Comisión quedó constituida a fines de 2017, y está integrada por 28 miembros, la copresiden el Primer Ministro de Suecia Stefan Lofven, el Presidente de la República de Sudáfrica Matamela Cyril Ramaphosa, y entre sus miembros se encuentran representantes de organismos internacionales, académicos, especialistas, dirigentes sindicales y empresarios.

La oficina preparó un documento muy importante para orientar los trabajos de la Comisión, el “*Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*” que se dio a conocer casi al mismo tiempo que la constitución de la comisión, condensa las discusiones de las conversaciones del centenario, y en la costumbre de construcción de consensos de la OIT, estimamos que será tomado como el texto base sobre el cual se van a estructurar las discusiones, y eventualmente el documento final.

La Comisión ha realizado sus primeras sesiones, debates, y audiencias durante 2018, y ya tiene previstas sus reuniones del primer trimestre de 2019. A partir de estos trabajos se estima que la comisión produzca su informe final para principios de 2019, de modo tal que los mandantes de la OIT puedan examinar las conclusiones antes de la 108° Conferencia Internacional del Trabajo que sesionará en junio de 2019.

La *tercera fase* de la iniciativa, trata del impulso a los Estados Miembros de la OIT para que realicen eventos relacionados con el centenario durante el primer semestre de 2019, incluyendo a los mandantes, a la sociedad civil, y visibilizando el centenario de la Organización.

La última etapa, *cuarta fase*, consiste en el debate que se hará en la “*Conferencia del Centenario*” del documento que finalmente produzca la comisión. Se previó originalmente que la CIT de 2019 se dedique exclusivamente a esta temática, sin embargo, existen otros temas prioritarios en la mesa como el debate sobre el “*Convenio para acabar con la violencia y el Acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*” que no pueden esperar hasta 2020, y serán parte de la agenda.

Resta definir si la Conferencia adoptará una “*Declaración sobre el centenario*”, pero en todo caso, vislumbramos la intención del Director General y de la Oficina, de tomar la iniciativa del centenario como su propia marca de aporte a la OIT. Así como podemos reconocer en la gestión del anterior Director General Juan Somavía su aporte en la definición de “*trabajo decente*”, y la transversalidad de este concepto a toda la lógica conceptual y normativa de la OIT con la adopción de la “*Declaración relativa a los derechos fundamentales del trabajo*” de 1998, entre otros instrumentos, podemos inferir que del debate sobre el futuro del trabajo surgirá un modelo de análisis impulsado por Guy Ryder que interpelará el rol de la propia OIT en el futuro, la vigencia de sus disposiciones normativas, el esquema de funcionamiento interno, la relación de los mandantes, el posicionamiento de la OIT en el espacio multilateral, y la priorización de las futuras iniciativas.

II. Los temas principales del Informe.

Como sostuvimos anteriormente, este informe elaborado por la Oficina constituye el documento base sobre el cual la comisión especial elaborará el texto que será debatido en la Conferencia del Centenario y de allí su relevancia. No se trata de un informe que tenga carácter obligatorio para los especialistas, sin embargo, la tradición en la OIT nos indica que su contenido resulta fundamental orientando las líneas de redacción, los puntos centrales, el marco de contenidos, y en muchos casos, hasta la perspectiva ideológica que conduce al resultado final. De allí la importancia de su análisis para observar puntos positivos, negativos y déficit, tanto de forma como de fondo.

Como un aporte al análisis general, destacaremos en este ítem alguno de los aspectos contenidos en el informe sobre el futuro del trabajo que nos resultan más relevantes. Lo haremos en forma muy sintética, e incluiremos algunos comentarios intercaladamente^[2]. El trabajo de síntesis permitirá acceder a los puntos más importantes del informe, y asimismo, hemos incorporado elementos contenidos en la memoria de 2015, en los resultados del diálogo global, en la síntesis de los debates nacionales, y en otros documentos elaborados por la OIT sobre la materia. De tal modo, a continuación se presenta un resumen “agregado” de los textos que configuran la base documental del debate de esta iniciativa del centenario.

II.1. Los problemas actuales en el mundo del trabajo.

- *“Una serie de factores clave o grandes tendencias – en particular la globalización, la tecnología, la demografía y el cambio climático – siguen afectando al mundo del trabajo, y el giro drástico en su naturaleza durante los últimos años podría tener repercusiones inéditas sobre el futuro del trabajo. Una mejor comprensión del mundo del trabajo tal como existe hoy en día y de los principales vectores del cambio dotará a los mandantes tripartitos y a los encargados de la formulación de políticas de los instrumentos necesarios para dar forma al futuro del trabajo”.*

Este punto se enlaza con otro de los temas de agenda internacional que excede los marcos del debate del futuro del trabajo, y en el cual lo OIT está comprometida, la consecución de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, y sus *Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS*, entre los que se encuentra el *Objetivo N°8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico*.

- *“Se han registrado progresos considerables en términos de desarrollo socioeconómico y reconocimiento de derechos. Entre ellos cabe mencionar los siguientes: Creación de empleo favorable, aunque ligeramente inferior a la tasa de crecimiento Demográfico, Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, Disminución del número de trabajadores pobres, Mejoras en la protección social, Mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo, Progresos en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Aumento de la incidencia de los mecanismos de fijación de salarios formales”.*

El informe, de carácter global, tiene a nuestro entender una mirada muy optimista sobre los progresos registrados en el mundo en los principales índices de evaluación cuantitativos de los mercados del trabajo, y avanza en algunos parámetros cualitativos de difícil agregación a nivel planetaria debido a los desbalances propios de las formas de articulación de las relaciones laborales en contextos de organización política y económica donde conviven sistemas que van desde la democracia al totalitarismo, pasando por un sin número de variantes, así como de modelos de estructuras económico-financieras.

- “No obstante, el nivel de desempleo continúa siendo elevado y la fuerza de trabajo mundial sigue aumentando. Las mujeres y los jóvenes (de 15 a 24 años) tienen más probabilidades de estar desempleados que sus homólogos hombres y adultos, respectivamente. No obstante, el hecho de que estos países tengan las tasas más altas de informalidad, subempleo y pobreza de los trabajadores pone de manifiesto la necesidad de evaluar la calidad del empleo (no solo la cantidad) al valorar los mercados de trabajo y las condiciones sociales”.
- “El empleo de mala calidad sigue siendo una cuestión fundamental. La pobreza de los trabajadores siguen siendo especialmente grave en los países en desarrollo, donde afecta al 69 por ciento de la población asalariada. A nivel mundial, en 2016 casi el 43 por ciento de las personas empleadas eran trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares, que a menudo se caracterizan por la baja remuneración, la informalidad y la limitada cobertura de la seguridad social. En los últimos años han aumentado las preocupaciones sobre la calidad del empleo, debido en parte a la incidencia generalizada de formas atípicas de empleo. La creciente desigualdad se está convirtiendo en una de las principales características actuales del mundo del trabajo”.

En América Latina, vemos desde hace tiempo la consolidación de una triste realidad, la de los trabajadores asalariados, formales, con cobertura de derechos, pero con salarios bajísimos. Están dentro del mundo del trabajo formal pero son pobres, ya que no cubren sus necesidades con los salarios que ganan. Este fenómeno va ligado al de la creciente desigualdad, en donde existe actualmente una apropiación mayor de las empresas de la plusvalía que generan los trabajadores y por tanto, una mayor apropiación de la renta para los empresarios, y los trabajadores de mayor nivel de responsabilidad/cualificación, en desmedro de la mayoría de los trabajadores, y especialmente de los trabajadores manuales.

- “La característica más definitoria de la economía mundial en las últimas décadas ha sido quizás la globalización. Esta tendencia de fondo fue, en parte, el resultado de opciones políticas en favor de la liberalización, facilitadas por el progreso tecnológico y, en particular, por Internet. Otro aspecto clave de la globalización es la creciente financiarización de los negocios, que opta por la rentabilidad financiera antes que por la inversión (no financiera) real. La globalización también ha propiciado cambios en las pautas mundiales de producción (cada vez más en el sector de los servicios) y ha tenido importantes repercusiones sobre las empresas y el empleo. Esto incluye la fragmentación de la producción en tareas y actividades, que coincide en última instancia con la expansión de las cadenas mundiales de suministro.”
- “El cambio tecnológico constituye un factor esencial del crecimiento y el desarrollo, pese a que se asocia igualmente con el cambio en el mercado de trabajo. Las nuevas innovaciones tecnológicas que sustentan la cuarta revolución industrial, como los megadatos, la impresión en tres dimensiones, la inteligencia artificial y la robótica, por citar algunas, están teniendo un impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo. Mientras la tecnología tiende a dominar el debate sobre el futuro del trabajo, para muchos países la

demografía está generando muy distintos tipos de debates sobre políticas. Parte del progreso logrado en el mundo laboral se ha alcanzado a expensas de la sostenibilidad medioambiental. Por ejemplo, la considerable reducción de la pobreza laboral en muchos países vino acompañada de una explotación de los recursos naturales de intensidad creciente, o de un aumento de la huella ecológica”.

Globalización, tecnología, demografía y cambio climático son 4 elementos que prevalecen en el análisis actual de las relaciones laborales, y proyectan hacia el futuro la necesidad que se definan políticas globales de gobernanza que atenúen los impactos, y reviertan las tendencias. El ritmo de los avances tecnológicos y la perspectiva de una destrucción de empleos a una velocidad nunca registrada en la historia, el vertiginoso deterioro del medio ambiente, y el aumento incesante y exponencial de la población mundial en los países periféricos combinados con la mayor longevidad en los países centrales, requieren una acción urgente. No podemos quedarnos en el diagnóstico, en la reflexión. La realidad es dinámica, viva, y debemos actuar en tiempo real.

II.2. Trabajo y sociedad.

- *“El mandato de la OIT se asienta sobre la convicción de que el trabajo debe permitir al individuo satisfacer no solo las necesidades materiales sino también las relativas a su desarrollo personal y al deseo de contribuir a un proyecto más grande que uno mismo o la familia. El trabajo sigue siendo importante por las redes sociales que permite forjar y mantener, por la oportunidad que brinda de contribuir a la comunidad y porque es un medio de desarrollo de la identidad personal y de creación de sentido. El lugar de trabajo es también el entorno en el que los trabajadores pueden organizarse y asegurar la protección de sus derechos. Con un contexto de trabajo cada vez más fragmentado y disperso, existe el riesgo de que las relaciones y las redes sociales creadas en el entorno laboral se erosionen, lo que puede dificultar la participación en actuaciones colectivas, algo que podría exigir un contexto institucional distinto”.*
- *“La seguridad en el empleo está sometida a una presión creciente. Los trabajadores asignan mayor importancia a la seguridad en el empleo que a los salarios altos y muestran una gran preocupación por la pérdida del empleo. Los cambios tecnológicos y la digitalización están creando nuevas formas de trabajo invisible, como el trabajo virtual o el trabajo digital. Estos trabajadores son invisibles en el sentido de que su trabajo no tiene una ubicación propia y no suelen tener una relación de empleo reconocida. No queda claro qué fracción de la fuerza de trabajo mundial acabará representando el trabajo virtual, y seguimos sin saber si estas formas de trabajo acabarán entrando en la esfera de la relación laboral, si se convertirán en nuevos tipos de trabajo informal o si no podrán encajar en los marcos normativos existentes. Varios estudios han demostrado que la falta de seguridad en el empleo, causada por reestructuraciones y acuerdos contractuales como los contratos temporales y la subcontratación, también puede provocar riesgos psicosociales. En promedio, las personas quieren dedicar más tiempo a trabajos*

remunerados a la vez que muestran una preferencia por pasar más tiempo con la familia. Tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo, los recortes en los sistemas de protección social en respuesta a las recientes exigencias a corto plazo de austeridad o de consolidación presupuestaria han afectado la suficiencia de las prestaciones y han aumentado el número de personas en riesgo de pobreza”.

El valor del trabajo, y de las relaciones que se construyen alrededor de él (valores colectivos, sindicales, de socialización, relaciones de amistad, compañerismo, etc.) están en riesgo en un futuro que se avizora como caracterizado por el trabajo fragmentado y deslocalizado. Los sistemas de protección de derechos laborales y de la seguridad social, sustentados en la solidaridad y la gestión colectiva solo pueden sostenerse si existen cambios profundos en las reglas de protección social, a partir de una redefinición de las políticas sobre ingresos, redistribución de la renta, y horas de trabajo. Al mismo tiempo, subyace el debate sobre la pertinencia del establecimiento de una renta básica universal que genere un piso salarial independientemente de si la persona tiene o no empleo, y como garantizar el ingreso si fuera descartado el objetivo social del pleno empleo.

II.3. Empleo decente para todos.

- “*Cómo crear trabajos decentes para todos en el futuro, cuando las tendencias de fondo, como los cambios tecnológicos y demográficos, afectan a la demanda y la oferta de mano de obra de manera compleja y profunda. Como nos recuerdan las experiencias recientes, entre otras, la crisis financiera y económica mundial, no puede lograrse el pleno empleo sin unas políticas macroeconómicas que sean propicias a esos efectos. En los últimos años se ha constatado un desgaste de la eficacia de las políticas macroeconómicas imperantes, en especial en lo relativo a su capacidad de prevenir el aumento del desempleo y, a su vez, impulsar la creación de empleo”.*
- “*La financiarización que se caracteriza por un papel cada vez más importante de las finanzas en las actividades económicas afecta a los tres niveles de la economía: industria, empresas y trabajadores (incluidos sus hogares). Este fenómeno mundial, si no se regula de forma adecuada, confiere a la economía y el mercado laboral una volatilidad y una vulnerabilidad mayores”.*
- “*Tradicionalmente, se ha percibido en gran medida la desigualdad como un problema social y normativo, pero hoy en día se considera cada vez más un problema económico. Hay numerosos indicios de que una desigualdad excesiva afecta negativamente al rendimiento económico de diversas maneras”.*
- “*Las disrupciones originadas por la actual oleada de cambios tecnológicos pueden entrañar consecuencias distintas e involuntarias, en especial en lo relativo a la distribución del «dividendo tecnológico». Se prevé que más de la mitad de todos los empleos existentes cambien notablemente o desaparezcan. Esto se debe en parte a la naturaleza de los cambios tecnológicos en informática, mecánica y bioquímica, sectores en los que se considera que hay más actividades que se ven amenazadas que en otros ciclos de*

innovación tecnológica. Los estudios sobre la robotización demuestran que el riesgo de pérdida de empleo es elevado en el caso de los trabajos rutinarios y manuales, y puede que incluso en algunos ámbitos del sector servicios. La distribución de los dividendos derivados de las innovaciones tecnológicas que llegan y llegarán se ha convertido en una cuestión fundamental. Así, la economía digital genera un incremento sustancial de la productividad y de los beneficios obtenidos en mercados más amplios, a escala mundial, pero los dividendos tecnológicos que se producen en los sectores digitales no se han extendido, por el momento, al resto de la economía, lo cual puede exacerbar algunas de las desigualdades existentes, en particular entre el capital y el trabajo”.

Resulta indispensable poner el empleo en el centro de la escena nuevamente. Redefinir el rol del Estado como generador de empleo en forma directa o indirecta comprendiendo el rol central, indispensable y estratégico del trabajo decente en la posibilidad de la existencia de un futuro pacífico para la humanidad. Sin regulación de la economía para que la producción real prevalezca sobre la financiarización, sin políticas que disminuyan la desigualdad que provoca la avaricia del capital, sin una redistribución de la renta que produce el cambio tecnológico, y sin un uso racional de los recursos naturales, el conjunto de la sociedad no tiene destino.

La brecha de desigualdad, y la posibilidad de adaptación a los cambios en el trabajo, deben acortarse sobre la base de un gran impulso a la educación pública, gratuita, accesible e inclusiva de máxima calidad en todas las regiones. Las posibilidades de mantener los empleos, o conseguir nuevos empleos están ligadas a las políticas públicas de formación, y recalificación.

Las políticas fiscales de exigencia global serán fundamentales para nivelar un mundo absolutamente desequilibrado y generar empleos genuinos. Justicia fiscal, eliminación de los paraísos fiscales, impuestos a las transacciones financieras, protección contra el dumping, exigencia de cumplimiento de los derechos laborales en toda la cadena de producción-distribución, y garantía de pisos de protección social son algunas de las políticas sin las cuales será imposible construir un futuro del trabajo en una sociedad equitativa donde exista justicia social.

II.4. La organización del trabajo y la producción.

- “*La estructura de las empresas contemporáneas dista considerablemente de la que tuvieron las empresas en otras épocas del capitalismo, más circunscritas al ámbito nacional, integradas de forma vertical y dedicadas a actividades específicas. La informalidad sigue siendo una de las principales características del mercado laboral en muchos países emergentes y en desarrollo. El mundo ha avanzado con paso firme en la transición de la informalidad a la formalidad, pero lo ha hecho con una lentitud*

inadmisible. Las estrategias de crecimiento económico no son suficientes por sí solas para solucionar los problemas que plantea la informalidad”.

- *“En los últimos decenios, el comercio internacional y la producción y distribución de bienes (y servicios) han quedado cada vez más bajo el control de las cadenas mundiales de suministro. Las empresas que se abastecen de otras empresas de la cadena de suministro no necesariamente emplean a los trabajadores de estas últimas. Por lo tanto, no son legalmente responsables de las violaciones de los derechos de los trabajadores que puedan ocurrir en esos establecimientos, a pesar de que sus prácticas de abastecimiento inciden considerablemente en toda la cadena”.*
- *“Si bien la «relación de trabajo típica», es decir, el empleo a tiempo completo, de carácter indefinido y en relación de dependencia, sigue siendo la forma más común de trabajo asalariado en los países desarrollados, esta ha perdido terreno durante los últimos decenios, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, frente a la «relación de trabajo atípica». El empleo atípico es un conjunto de modalidades de trabajo que difieren de la relación laboral típica, y comprende las siguientes formas: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal por intermedio de agencias y otras formas de empleo en que intervengan múltiples partes, y las relaciones de trabajo encubiertas y el trabajo por cuenta propia dependiente. Especialmente preocupante es la aparición del trabajo «a pedido» como los contratos «de cero horas» (sin un mínimo de horas garantizadas) y la llamada «gig economy» o economía del trabajo esporádico. La economía del trabajo esporádico o «economía de plataformas» representa una pequeña proporción de la fuerza del trabajo —en los Estados Unidos se situaría alrededor del 0,5 por ciento según diferentes estimaciones—, pero está creciendo. La economía del trabajo esporádico comprende dos tipos de trabajo: el «trabajo colaborativo» y el «trabajo a pedido mediante aplicaciones»”.*

Si no se revierten los actuales procesos, vamos rumbo a una economía en la cual prevalezca la informalidad, en una organización del trabajo con un sujeto empleador difuso, oculto detrás de figuras jurídicas y estructuras societarias en las cuales se solapan las jurisdicciones territoriales por efecto de la transnacionalización del capital y la organización de la producción a través de las cadenas de suministros.

II.5. La gobernanza del trabajo.

- *“La gobernanza ocupa un lugar central en el mundo del trabajo a través de la legislación, los contratos de empleo, los convenios colectivos, las normas internacionales del trabajo, las políticas del mercado del trabajo, los códigos voluntarios de conducta y otras medidas en materia de responsabilidad corporativa. La gobernanza del trabajo ha de afrontar desafíos inusitados a nivel mundial, nacional e internacional. Los Estados y las organizaciones de empleadores y de trabajadores del mundo entero se enfrentan a presiones para que hagan reformas. Estas presiones tienen diversas causas, pero todas ellas generan tensiones sobre el modelo de gobernanza que ha prevalecido durante más*

de un siglo. Desde hace varios decenios prevalecen los argumentos en favor de la desreglamentación de los mercados del trabajo y las reformas estructurales. En algunos casos, los programas de ajuste estructural apoyados por las instituciones financieras internacionales han pedido a los gobiernos dicha desreglamentación; en otros, los propios gobiernos liberalizaron los mercados del trabajo como parte de plataformas más amplias de desreglamentación. Muchos Estados se encuentran con graves deficiencias en los recursos a su alcance. Otros padecen deficiencias democráticas o problemas en su sistema de administración del trabajo, y algunos gobiernos carecen de la voluntad política de participar en una gobernanza colaborativa del trabajo”.

- *“Desde una perspectiva del derecho internacional y de las relaciones internacionales, la gobernanza del trabajo se ha ido complicando más a medida que un número cada vez mayor de organizaciones transfronterizas adoptan normativas que no siempre están en consonancia con los instrumentos de derechos humanos y laborales internacionales. Además, la situación de las normas internacionales del trabajo no siempre permite resolver plenamente el problema de cómo aplicar dichas normativas a todos los trabajadores, con independencia de la situación contractual de estos últimos. Las nuevas normas internacionales y regionales se solapan y, en algunos casos, son incompatibles, y pueden suscitar problemas de compatibilidad con la gobernanza nacional existente”.*
- *“Se plantea el problema de si el actual modelo de sindicalismo surgido durante la época de la producción en serie creada por Ford, a principios del siglo XX, es adecuado al modelo actual de economía de plataformas. El alcance de la negociación colectiva —que mide el porcentaje de trabajadores cuyas condiciones de trabajo se rigen por convenios colectivos— ha disminuido en muchos países, en particular desde el inicio de la crisis económica y financiera mundial. El futuro del trabajo vendrá determinado por nuestros instrumentos de gobernanza, así como por los procesos mediante los cuales estos son formulados. Requerirá innovación en la gobernanza y aprovechamiento de las posibles complementariedades entre las diversas formas de gobernanza. A nivel internacional, se precisarán esfuerzos considerables para configurar un nuevo consenso global sobre la gobernanza del trabajo con miras a garantizar la coherencia política dentro del sistema multilateral. En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible constituye una oportunidad decisiva. Y requerirá asimismo que se examinen y actualicen las normas internacionales a fin de garantizar que sigan siendo pertinentes”.*
- *“El futuro de la gobernanza del trabajo estará también determinado por el futuro de las relaciones laborales, el diálogo social y el tripartismo. Los sindicatos están renovándose, ya no se limitan a sus principales grupos destinatarios, sino que organizan y representan los intereses de los trabajadores marginados económica y socialmente. Este planteamiento requiere que los sindicatos cooperen con otros movimientos sociales con los que tal vez no hayan establecido un diálogo anteriormente. No hay duda de que es preciso reconstruir solidaridades sociales —en la pluralidad— para que la gobernanza sea efectiva al encarar la desigualdad mediante estrategias inclusivas de reglamentación. Algunos consideran que en la formulación corporativa de políticas subyace una paradoja: las organizaciones de trabajadores tienen que hacer concesiones y son inevitablemente cooptados en la gobernanza, lo que las inhabilita para representar de un modo efectivo los intereses de la clase trabajadora. Muchas instituciones de diálogo social tripartito encuentran vías ya sea*

de incluir intereses más amplios en discusiones relevantes sobre políticas, ya sea de atraer voces procedentes de la sociedad civil hacia estructuras a las que se describe como «tripartitas con participación ampliada». Esto introduce un nuevo nivel de complejidad, en tanto en cuanto la sociedad civil no es por lo general un actor colectivo (una organización representativa), sino más bien un mandante caracterizado por grupos de intereses».

Una nueva gobernanza de las relaciones laborales implica primero una reflexión sobre el nivel de imperio jurídico de las normas existentes, que cuando eran adecuadas, tampoco fueron cumplidas por los sectores del capital. Por tanto, un cambio de reglas no garantiza su cumplimiento.

Es muy difícil construir consensos en un escenario global de enfrentamientos, tensiones, sin liderazgos altruistas. El panorama político internacional se presenta con una coyuntura mayoritaria de gobiernos que no proponen políticas a favor de la justicia social y la igualdad. Por el contrario, el neoliberalismo ha logrado permear profundamente en los sectores populares que, a partir del discurso hegemónico de los medios de comunicación dominantes, y el descontento por los desaciertos, corrupción, y proyectos de eternización en el poder de gobiernos progresistas, han elegido gobernantes que responden a intereses contrarios a los de las mayorías.

III. La ausencia de los servicios públicos en el análisis del informe.

Resulta llamativa la ausencia de un análisis particular del futuro del trabajo en los servicios públicos a lo largo del Informe. Siendo el Estado un actor clave en cuanto regulador del mercado del trabajo, mandante tripartito, pero también como empleador y generador de empleo. Entendemos que el análisis del *“futuro del mundo del trabajo en los servicios públicos”* debería ocupar un lugar destacado en las discusiones de esta iniciativa del centenario^[3] en función de los siguientes argumentos:

- Para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sustentable será clave el rol de los servicios públicos, y con ello, las relaciones laborales que se desarrollan en su entorno que deberán sustentarse en políticas que respeten el trabajo decente en todas sus dimensiones.
- La educación pública será fundamental para afrontar los desafíos de la cuarta revolución industrial. Capacitar a los recursos humanos con nuevas herramientas de comprensión y adaptación a los cambios, recalificar, y generar una nueva conciencia en los investigadores y desarrolladores para que pongan su tarea al servicio de los intereses colectivos de crecimiento con inclusión.

- Los servicios de salud pública sigue siendo una necesidad prioritaria. El doble aumento en paralelo de la demografía y la longevidad obliga a pensar en estrategias de contención de esta problemática desde paradigmas distintos a los actuales, lo que necesariamente deberá incluir una mayor inversión económica.
- El déficit de vivienda, infraestructura de saneamiento urbano, transporte público, provisión de agua potable y servicios energéticos de distribución, es enorme a nivel global, y especialmente en los países con economías más postergadas. El achicamiento de la brecha de desarrollo requiere de esfuerzos multilaterales para garantizar una globalización justa y servicios públicos de calidad para todos y todas.
- El crecimiento incesante de las grandes urbes, y la incorporación masiva de tecnología en los servicios municipales, implicará una revisión del rol de los estados locales que asumirán nuevas responsabilidades y enfrentarán la necesidad de brindar nuevos servicios.
- El crecimiento sostenible, enmarcado en el respeto al medio ambiente y en la mitigación de los efectos que ya ha causado el cambio climático, requerirá de una tarea de acción estatal directa en infraestructura, energías renovables, y fiscalización de los procesos generados por las nuevas regulaciones, en el camino para lograr una transición hacia una economía más ecológica.

Entendemos que en el análisis del futuro del trabajo no se puede prescindir de una definición sobre cuál será el rol del Estado, y por tanto de sus trabajadores y trabajadoras en el futuro. Si analizamos los procesos en abstracto, desde la perspectiva de la evolución tecnológica y su influencia en las formas de organización del empleo, o desde el punto de vista de las empresas en su objetivo de maximización del capital, o aún desde la perspectiva sindical de lograr la garantía de derechos a los trabajadores y trabajadoras, tendremos apenas una mirada contemplativa, y no avanzaremos sobre la construcción de una propuesta de incidencia en el sentido cambio necesario.

IV. No hay futuro del trabajo sin un ideario progresista.

Sin políticas de estado globales, regionales, nacionales y locales es imposible garantizar un futuro del trabajo basado en el desarrollo sustentable y equitativo. Hace falta un rol activo de los estados, un liderazgo en la universalización de los servicios públicos de calidad, en la regulación y el cumplimiento de metas de sustentabilidad, y en la distribución justa de la riqueza, herramientas de cumplimiento del mandato de la OIT de generar políticas de producción capaces de garantizar una paz duradera en un contexto ético en el cual el trabajo no sea una mercancía.

La resignificación del mandato de la OIT ante los desafíos de su segundo centenario no puede ser declamativa, ni formal, debe contener precisiones de mandato político-ideológico a favor de los sectores populares. La carta constitutiva de la OIT y la Declaración de Filadelfia son hijas de su tiempo, llevan impregnadas las notas ideológicas del constitucionalismo social, la impronta humanista que surgió en la posguerra y generó la doctrina de los derechos humanos universales.

Una OIT renovada solo es posible con un ideario progresista, ambicioso, a partir de la construcción de un nuevo legado para el próximo centenario, una renovada inspiración en la justicia social, que sea denuncia y propuesta, que marque un camino para ser recorrido, que se atreva a desafiar el poder imperante y que abrace la causa de los desposeídos.

El debate venidero requiere de un gran esfuerzo del sector sindical, la sociedad civil, los sectores progresistas (entre ellos algunos gobiernos que deberían acompañar), y la academia. No podemos dejar que la iniciativa del centenario sobre el futuro del trabajo pase por la OIT con un debate formal, apruebe un documento ambiguo, y su interpretación posterior resulte una pauta de validación de cambios estructurales que terminen destruyendo o devaluando al único organismo internacional especializado sobre el mundo del trabajo, y caracterizado por la discusión y administración tripartita. Debemos involucrarnos, organizarnos, generar insumos para los debates, condicionar con propuestas la posición de quienes nos representan en las comisiones de trabajo, solidificar una vocería fuerte para la Conferencia del centenario, y fijar una posición ideológica clara frente al futuro del trabajo.

[1] La totalidad de los documentos a los que hacemos referencia en el presente trabajo se encuentran en el portal de la OIT sobre el futuro del trabajo <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>

[2] Por tratarse de un trabajo de difusión no seguiremos reglas estrictas de citas, condensaremos opiniones sin respetar textuales, y prescindiremos de formalismos propios de un trabajo de investigación. El encomillado de oraciones no respeta los literales del Informe, ha sido construido a partir del criterio de síntesis comprensiva.

[3] Nos proponemos presentar un trabajo específico en la materia de próxima publicación.

Publicado por Marcelo Di Stefano

Abogado de la Universidad de Buenos Aires, Doctor en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad de Tres de Febrero, Máster en Formación Sociolaboral de la Universidad de Alcalá de Henares/España, Experto en Cooperación Internacional de la UNED/España, Profesor Adjunto (int) de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires y Profesor Asociado (int) de Derechos Humanos y Constitucional en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires, Subsecretario de Comunicación y Relaciones Institucionales de la Universidad de la Defensa Nacional, Dirigente Sindical, Secretario General Adjunto de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires, Secretario Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas, Vicepresidente de la Red Mundial de Trabajadores del Soporte de la Educación de la Internacional de Servicios Públicos.