



El Futuro del Trabajo: Un Acuerdo Global

Nuevo contrato para la fuerza laboral mundial

Contexto

La población activa global asciende a cerca de 3.000 millones de personas. La economía mundial depende de su trabajo, y sus familias y comunidades dependen de los ingresos que aporta ese trabajo.

No obstante, el derecho al trabajo, y la dignidad del mismo, están viéndose socavados por una pérdida de valores, la denegación de derechos fundamentales y la ausencia de una prosperidad compartida. Esto es el resultado de déficits de gobernanza a todos los niveles.

Está emergiendo un mundo muchísimo más desigual, donde los intereses creados de unos pocos tienen preferencia frente a los intereses de la gran mayoría. Intereses puramente personales se han presentado como modelos económicos, para justificar por qué la riqueza no se comparte, por qué los recursos naturales están siendo explotados de forma insostenible, por qué las corporaciones y los más ricos no pagan o pagan muy pocos impuestos, y por qué hay una seria falta de recursos para financiar la protección social – incluyendo la sanidad y la educación–, especialmente para los más pobres.

La teoría económica del “goteo” y, más recientemente, la austeridad, han fracasado. Las reglas globales de comercio e inversión han favorecido al sector financiero y al capital en las economías desarrolladas. Las cadenas mundiales de suministro encauzan la riqueza hacia un puñado de corporaciones globales, mientras que los trabajadores en dichas cadenas reciben bajos salarios con empleos inseguros y peligrosos. Se ha declarado una guerra a los sindicatos, y la democracia está corrompida por la concentración de las riquezas. De hecho, las corporaciones y sus asociaciones compran o presionan a los legisladores y funcionarios para influir en las políticas públicas en detrimento de la clase trabajadora.

El resultado es una población activa mundial que encuentra enormes problemas:

- Apenas el 60 por ciento de los trabajadores/as está empleado en la economía formal y más del 50 por ciento de éstos tienen un empleo inseguro con contratos de duración determinada y a menudo condiciones de trabajo peligrosas;
- El 40 por ciento lucha por sobrevivir en la economía informal – sumidos en la desesperación, sin derechos laborales, salarios mínimos ni protección social;
- Más de 45 millones de personas sufren condiciones de esclavitud moderna/ trabajo forzoso; y
- Tres cuartas partes de la población mundial no tienen o tienen una protección social inadecuada, con cuidados médicos insuficientes y sin cobrar pensiones para una vida digna tras la jubilación.

El PIB se ha triplicado desde 1980, sin embargo, la participación de los ingresos del trabajo ha descendido. Se registran actualmente niveles históricos de desempleo y desigualdad, que

finalmente han sido reconocidos como riesgos globales – aunque hay poca evidencia hasta la fecha de medidas que se correspondan con la gravedad del problema.

EL FUTURO DEL TRABAJO EMPIEZA AHORA

Con una economía mundial frágil, y las familias trabajadoras sufriendo ya de inseguridad y desigualdad, existen serios interrogantes respecto al impacto de la nueva ola de cambio tecnológico, en particular la organización del trabajo mediante plataformas de internet y algoritmos.

Hoy en día, cuando las plataformas digitales se promueven como una nueva manera de obtener ingresos, resurgen algunos viejos argumentos. La propaganda afirma que la economía “gig” es apasionante y empoderadora, y permite a los trabajadores asumir el control. Por otro lado la economía “compartida” implica que todos se benefician mediante medios de producción y consumo “basados en la comunidad”. Lo que no se dice, por supuesto, es que estas nuevas economías implican que los trabajadores/as dejen de lado contratos de empleo y seguridad social, y se olviden de la noción de jornadas de trabajo regulares donde puedan conciliar trabajo, familia y ocio. Se considera que las regulaciones ya no son relevantes, sencillamente porque los bienes y servicios se aportan por mediación de una aplicación o una plataforma web.

Los trabajadores/as que brindan servicios a través de compañías como Uber o Upwork tienen que hacerse cargo ellos mismos de pagar las cotizaciones a la seguridad social, los impuestos y la formación – además de no tener ningún control sobre los precios, las condiciones de trabajo, la seguridad o sus datos personales. Compiten unos contra otros para obtener un suministro de trabajo irregular e imprevisible. Los propietarios de las plataformas se embolsan miles de millones de este modelo, gracias en parte a unas cómodas relaciones con políticos a distintos niveles del Gobierno.

Actualmente, el trabajo en plataformas en línea (incluyendo el trabajo a la demanda y el trabajo compartido) representa apenas una pequeña fracción del empleo. Pero unos pocos actores importantes, con el apoyo de miles de millones de dólares en capital riesgo, han eliminado toda responsabilidad como empleadores de las personas a las que emplean hoy en día y de los muchos más que tienen previsto emplear en el futuro. Ven a los trabajadores como números que incluir en algoritmos y su visión del futuro del trabajo es la economía informal, donde los empleadores no tienen responsabilidades ni pagan impuestos. Buscan operar fuera de jurisdicciones, creando monopolios y alterando sectores clave como el transporte, la sanidad, la hostelería, los servicios financieros y la educación, entre otros.

El derecho a una relación reconocida de empleo es una gran batalla en todo el mundo y los trabajadores en empleos por medio de plataformas están combatiendo en muchos países. Se organizan dentro y fuera de estructuras sindicales existentes para exigir mejores contratos de trabajo, ingresos justos, representación colectiva y derechos, que se les deniegan por la ausencia de una relación de empleo. A pesar de haberse logrado progresos notables en determinados casos, las campañas locales de organización y políticas, y las acciones legales por y en nombre de estos trabajadores/as deben hacer frente a lo que parece un pozo sin fondo de dinero que los principales actores están dispuestos a invertir para evitar que logren sus derechos en tanto que trabajadores.

En muchos países, las afiliadas de la CSI y sus sindicatos miembros están activamente involucrados en campañas y organización en torno al trabajo en plataformas digitales, y desarrollando e implementando estrategias sobre el futuro del trabajo en general. Más

contactos e intercambios entre los sindicatos sobre estas cuestiones serían de gran utilidad para todos, y aquí la CSI podría brindar asistencia.

La opinión pública está de parte de los trabajadores y trabajadoras. Encuestas mundiales de la CSI indican que el 82 de los encuestados estaba de acuerdo en que las empresas que suministran servicios utilizando plataformas de internet deberían proporcionar a sus trabajadores/as los mismos derechos y protecciones –licencia de enfermedad, vacaciones remuneradas, pensiones y derecho a la representación sindical– de los que disfruta cualquier otro trabajador.

Compañías tradicionales están también empezando a subcontratar trabajo a través de plataformas, fomentando el dumping salarial y eludiendo responsabilidades. Algunas incluso realizan considerables inversiones en proyectos de los actores de la economía digital. Lo que se necesita ahora es evitar que se creen nuevos precedentes para la regulación y el trabajo precario, evitando el contagio y “mandar a la hoguera las regulaciones”.

La concentración de poder económico mediante la recopilación y manipulación de enormes cantidades de datos está ya en camino, y ciertas compañías recogen a diario sistemáticamente datos de cientos de millones de personas – más que ningún Gobierno. Con el ‘internet de las cosas’ que conecta miles de millones de sensores y sistemas de aprendizaje basados en datos masivos, estos nuevos monopolios informáticos están preparando la vigilancia total de los lugares de trabajo como base para la economía del futuro. El poder que poseen actualmente plantea un enorme desafío a la justicia social y económica, y se requieren nuevas normas y regulaciones respecto a los datos para garantizar que la tecnología esté al servicio de la mayoría y no de los intereses de unos pocos.

Los sindicatos saben bien que la tecnología en sí misma no es el problema – la innovación tendrá o no éxito en función de sus méritos. Las sociedades se beneficiarán del increíble potencial de los avances científicos en sanidad y en muchas otras áreas. Los trabajadores también se aprovechan de ese potencial, bien sea con la aplicación segura de robótica, nano- y bio-tecnología, o la multitud de otros avances transformadores, cuando éstos mejoren las vidas, los empleos y ofrezcan un futuro sostenible. Sus sindicatos han estado implicados desde hace décadas para dar forma al cambio tecnológico y negociando capacitación y ganancias en productividad. Tendrán que participar en las negociaciones al abordar la transformación industrial a nivel de las políticas y al desarrollar normas de empleo y de seguridad, incluyendo salarios justos y protección social, así como capacitación para la introducción de nuevas tecnologías en los lugares de trabajo.

La cuestión clave ahora es cómo pueden los trabajadores en empleos tradicionales continuar trabajando en las mismas condiciones; y cómo aquellos que quieren o tienen que utilizar plataformas en su trabajo, pueden disfrutar de derechos, protección del empleo y beneficios que les garanticen un trabajo decente.

Aunque la próxima ola de tecnología tendrá efectivamente un impacto radical, no va a crear sectores económicos muy diferentes. Las industrias introducirán nueva tecnología y surgirán nuevas oportunidades de negocio, pero los trabajadores/as seguirán trabajando en construcción, manufactura, agricultura, venta minorista, hostelería, servicios y otros sectores existentes en nuestras economías.

RESPONSABILIDADES DE LOS GOBIERNOS

La cuestión más importante es saber en interés de quién se introduce la tecnología de tal manera que resulte imperativo desregular los mercados de trabajo. Esto está ligado a nuevos modelos de negocio que han de estar sujetos a normas de competencia, fiscalidad e inversión, para evitar un poder excesivo del mercado y potenciales riesgos para la economía global en su conjunto. De igual modo, los marcos regulatorios respecto a los datos y la utilización de algoritmos han de ser adecuados, para proteger a los trabajadores y al público en general.

La OIT centra su atención en el futuro del trabajo con vistas a su centenario en 2019. Muchos sindicatos tienen que lidiar con los desafíos inmediatos y anticipados respecto al impacto que tendrán las próximas oleadas de tecnología en sus sectores, y la manera en que deberán organizar y negociar en un entorno cambiante. En todo el mundo, las compañías están desplegando, desarrollando y aplicando estrategias digitales, muchas de las cuales plantean interrogantes fundamentales sobre el futuro del trabajo.

Hasta ahora, los Gobiernos se han mostrado reacios a centrarse en la necesidad de regular para garantizar que toda la sociedad se beneficie de la próxima ola de innovación tecnológica. El sector privado dicta la dirección que tomarán el trabajo, y las propias sociedades, conforme se acelera el ritmo y se intensifica la escala de los cambios. Repitiendo las condiciones que condujeron a la crisis financiera de 2008, el sector privado está diciendo al mundo que la evolución tecnológica es demasiado compleja y difícil para que los Gobiernos puedan entenderla y regular al respecto. La implantación no regulada de algoritmos permitió a los bancos y al sector financiero ocultar su vulnerabilidad, pero los Gobiernos parecen estar dispuestos a caer en la misma trampa respecto a la “economía digital”. Grupos de presión, a menudo procedentes de los propios Gobiernos, están desplegándose a gran escala para retirar o evitar la regulación, en particular en tres áreas donde dicha regulación podría obstaculizar los planes grandiosos de empresas de la economía “gig” y “compartida” – legislación laboral, protección de datos y fiscalidad.

Los Gobiernos en muchos países ricos van de hecho en la dirección equivocada con el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios, que tienen previsto finalizar en diciembre de 2016, que establece las condiciones para la “Uberización” de gran parte del sector de servicios, al tiempo que restringe considerablemente la capacidad de regulación de los propios Gobiernos.

Es necesario que los Gobiernos reconozcan que deben responder a las preguntas respecto a “qué es un negocio” y qué condiciones deberán cumplir para cumplir con los requisitos para la obtención de una licencia para operar, y luego establecer las regulaciones necesarias. La alternativa es una rápida escalada de la informalización del mundo del trabajo, con consecuencias devastadoras.

El reto central es cómo mantener el control sobre la tecnología y qué nuevas prescripciones políticas necesitamos para asegurarnos de que se garantice en el mundo:

- Pleno empleo y trabajo decente;
- Sostenibilidad;
- Trabajo seguro;
- Protección social; y
- Crecimiento inclusivo

Ahí donde se produzca el traslado de puestos de trabajo, habrá que encontrar respuestas sobre dónde se crearán otros empleos, y la manera de compartir de manera más igualitaria el trabajo y la riqueza.

PLENO EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

La sustitución de personas por máquinas en puestos de trabajo no es algo nuevo, aunque será más rápida y más importante en los próximos años. Es necesario controlar el potencial de creación de empleo, al tiempo que se anticipen y aborden los riesgos provenientes de la nueva revolución de la producción. Esta última no hará sino amplificar los actuales problemas de fondo. Las previsiones de que 5 millones de personas serán reemplazadas por máquinas de aquí a 2020 es algo muy grave, teniendo en cuenta que más de 200 millones están ya desempleadas – 30 millones más que antes de la crisis financiera en los países de la OCDE. Con la masiva exclusión de los jóvenes del mercado de trabajo, el desafío de la creación de empleo en general constituye una cuestión prioritaria. Urge definir las áreas de inversión necesaria para crear empleo, y las condiciones en que se realicen dichas inversiones.

La CSI apoya la inversión en infraestructura como algo necesario para las sociedades, comunidades y economías, además de tener el mayor efecto multiplicador a medio plazo sobre el empleo. Invertir en infraestructura verde contribuirá a mitigar el cambio climático y apoyará un desarrollo industrial sostenible.

Invertir en la economía de cuidados contribuirá a responder a las crecientes necesidades planteadas por el cambio demográfico, además de estimular el crecimiento favoreciendo la igualdad y mayores oportunidades para las mujeres.

Invertir en infraestructura de banda ancha y sistemas de educación y formación, tanto en países industrializados como en desarrollo, contribuiría a salvar la brecha digital y a preparar a los trabajadores para un cambio tecnológico a gran escala.

Y teniendo en cuenta que el empleo juvenil también depende de que se invierta en puestos de trabajo, pueden aplicarse medidas de transición entre la escuela y el trabajo, especialmente en la educación y formación profesional. Los sistemas de aprendizaje y las prácticas remuneradas pueden poner fin al robo salarial que representa el creciente “voluntariado” para prácticas laborales, y proporcionar un valioso desarrollo de capacidades para entrar plenamente en el mercado de trabajo.

Dejando de lado las cuestiones sobre el uso ético de la tecnología o de la salud y seguridad de los trabajadores/as y el público en general, la cuestión esencial es cómo crear empleo y cómo incluir a mujeres y jóvenes. Y el imperativo está en asegurar que esos empleos sean decentes, seguros y protegidos con un salario mínimo vital, derechos de negociación colectiva, protección social y protección del empleo en la ley.

CONSERVAR Y CREAR EMPLEOS

Restaurar derechos y justicia en el mercado de trabajo ayudará a generar demanda económica y puestos de trabajo. Un salario mínimo vital en todos los países constituiría un punto de partida. Reconstruir la negociación colectiva para garantizar salarios decentes y un reparto de la productividad impulsaría la economía y ayudaría a reducir la desigualdad y por tanto el riesgo económico y social.

Sustituir a los trabajadores por máquinas es el resultado de decisiones impuestas, a menudo, únicamente por los empleadores. Pero ahí donde se produce, no tiene que traducirse automáticamente por pérdidas globales de empleos. Se crearán también nuevos puestos de trabajo, aunque potencialmente no suficientes. Reducir la jornada laboral y que parte de los beneficios obtenidos por introducir mejoras en la productividad redunde en los trabajadores, para mantener un nivel de vida adecuado, forma parte de la solución. Los trabajadores necesitarán recibir formación para realizar distintas tareas en sus empleos actuales, incluyendo la gestión de la nueva tecnología introducida. Habrá creación de empleo en nuevos sectores, y otros sectores existentes se ampliarán. La inversión, el diálogo social y el intercambio de información serán cruciales, de manera que los trabajadores estén dispuestos para su transición hacia nuevos puestos de trabajo. Han de considerarse igualmente nuevas disposiciones laborales, así como la posibilidad del trabajo compartido.

Por otro lado, nuevas leyes deben adaptarse a nuevas formas de trabajo. En algunos casos, trabajadores autónomos dependientes han encontrado problemas legales al intentar emprender acciones colectivas. Las leyes respecto a la competencia, que deberían emplearse de manera más vigorosa para romper la concentración en muchas industrias, han sido utilizadas para prevenir la acción colectiva de los trabajadores, afirmando que esos trabajadores estaban implicados en un cártel para fijar precios. Esto es totalmente ridículo.

Los sindicatos siempre han defendido el concepto de unos ingresos garantizados para aquellos que no tengan trabajo, a través de la protección social incluyendo prestaciones de desempleo, pensiones de incapacidad y jubilaciones. Algunos propugnan unos ingresos básicos garantizados, y el movimiento sindical debería también considerar esta posibilidad.

El programa de desregulación impulsado por las compañías de plataformas digitales, entre otros, tiene amplias ramificaciones en el mundo del trabajo. Un área de gran preocupación es la salud y seguridad en el trabajo, donde las actuales regulaciones, inspecciones y aplicación ya son de por sí bastante débiles o incluso inexistentes. Los niveles de enfermedades y lesiones laborales son ya un escándalo mundial hoy en día, por lo que mantener y ampliar la protección de la salud y seguridad en el trabajo ha de ser un elemento central de los esfuerzos del movimiento sindical para dar forma al futuro del trabajo. Esto deberá incluir campañas para que los Gobiernos tomen medidas, así como reclamando iniciativas como el Acuerdo de Bangladesh, establecido mediante el diálogo social y unas buenas relaciones laborales.

Los Nuevos Frentes y las Prioridades de la CSI aportan vías para la acción sobre el futuro del trabajo:

- controlar el poder de las empresas en las cadenas de suministro contesta el fallido modelo de comercio mundial que, en diversos grados, está incorporando cada vez más la tecnología digital en la producción, el transporte y la logística, así como en las prácticas minoristas;
- la acción sobre el clima requerirá plataformas digitales para una implementación eficiente de la transformación industrial y energética en todas las industrias, pero deberá ser una transición justa;
- la campaña ¡Cuenta con nosotras! que da prioridad a la participación de las mujeres, es fundamental tanto para la igualdad como para la productividad económica. El cambio tecnológico, si se implanta adecuadamente, puede contribuir a lograr auténticos avances para la inclusión y los ingresos de las mujeres;

- los elementos sobre política económica y social en nuestro trabajo sobre coherencia global aportan las bases para el trabajo decente y un marco para controlar el potencial que ofrece la tecnología en bien de todos:
- el imperativo de organizar es fundamental para conseguir un futuro del trabajo que garantice las dobles ambiciones globales de los ODS (cero pobreza) y el Acuerdo de París (cero carbono).

HA LLEGADO EL MOMENTO DE ESTABLECER UN NUEVO ACUERDO GLOBAL

La iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo se sustenta en cuatro pilares:

Trabajo y sociedad

Trabajo decente para todos

La organización del trabajo y la producción

La gobernanza del trabajo

Estos constituyen un útil marco para el propio proceso de la OIT, así como para acciones más amplias que el movimiento sindical necesitará llevar a cabo. Nuestra estrategia incluirá acciones en diversos frentes: organizar a los trabajadores y trabajadoras; asegurarnos de que los Gobiernos acepten la necesidad de regular; presentar casos legales en base a la legislación vigente; reclamar diálogo social; y negociar y acordar resultados que aprovechen el potencial de la innovación tecnológica en beneficio de todos, y no sólo de la minoría que está acumulando todos los beneficios hoy en día.

Una de las maneras de realizar estas ambiciones es a través de la iniciativa lanzada por el Primer Ministro de Suecia “Un Acuerdo Global: Mejora del diálogo social para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo” (ver 16GC/S/6.2). Una acción en apoyo a este Acuerdo Global ampliaría y profundizaría el diálogo social, que constituye un elemento crucial para garantizar que no sean exclusivamente las corporaciones quienes decidan el futuro del trabajo.

El diálogo social funciona. Gobiernos, sindicatos y empresas deben utilizar ese instrumento para asegurarse de que el futuro del trabajo se cimiente en el trabajo decente, se respeten los derechos universales, y se cumplan las siguientes ambiciones:

- Creación de empleo
- Salarios mínimos vitales y prosperidad compartida por medio de la negociación colectiva
- Poner fin a la opresión, la corrupción y la especulación denegando las normas fundamentales del trabajo
- Garantías de libertad sindical y una voz colectiva para garantizar el diálogo social y la negociación colectiva
- Que Gobiernos y empresas se responsabilicen por el respeto de los derechos en las cadenas de suministro, por medio de una 'diligencia debida' obligatoria y la aplicación de la legalidad

- Igualdad de género e inclusión de mujeres, jóvenes, migrantes y refugiados en el mercado de trabajo
 - Prácticas y lugares de trabajo donde sea posible conciliar trabajo y familia
 - La eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil
 - Un trabajo seguro
 - Protección social universal
 - Educación y formación, incluyendo aprendizajes, para equipar a los trabajadores/as con vistas a dar forma al futuro del trabajo y adaptarse a los cambios.
-