



Punto 11 del orden del día:

El futuro del trabajo

1. El Futuro del Trabajo será un tema prioritario con vistas al 4º Congreso Mundial de la CSI y durante los debates del Congreso. Por otro lado, la iniciativa de la OIT sobre el Futuro del Trabajo culminará en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, con el informe de la Comisión de la OIT sobre el tema. La OIT ha solicitado a la CSI que designe a dos representantes de los trabajadores para que formen parte de dicha Comisión, y tras mantener consultas con el Grupo de Líderes Electos, se designaría a Philip Jennings, Secretario General de UNI, y Reema Nanavaty, ex-secretaria general de SEWA-India. La Comisión mantuvo su primera reunión los días 21 y 22 de octubre y se reunirá en otras tres ocasiones en 2018. La portavoz del Grupo de los Trabajadores, Catelene Passchier, es además miembro ex-officio de la Comisión.
2. Puesto que la CSI únicamente fue invitada a designar dos representantes de los trabajadores, de los 28 miembros que integran la Comisión, proponemos que se establezca un grupo de referencia para trabajar en el futuro del trabajo, integrado por al menos dos compañeros/as de cada región además de un representante de TUAC. Este grupo contribuirá a garantizar las aportaciones de distintos contextos sindicales y económicos, para reforzar la labor de los dos representantes oficiales. Se ha pedido asimismo a las Federaciones Sindicales Internacionales que realicen aportaciones sectoriales al grupo de referencia, que está previsto se reúna dos veces en 2018, en conexión con las reuniones de la Comisión de la OIT.
3. El informe adjunto contiene un resumen de las cuestiones clave relacionadas con el futuro del trabajo, bajo cuatro encabezados:
 - Economía
 - Regulación
 - Tecnología
 - Las personas y sus sindicatos.
4. Esta primera versión del informe ha sido elaborada con aportaciones de distintos compañeros y compañeras involucrados en debates nacionales y regionales sobre el tema, así como de las FSI. Se ha creado asimismo una sección especial del sitio web de la CSI sobre “El Futuro del Trabajo”, para ayudar a diseminar artículos e informes relevantes.
5. Tras la reunión del Consejo General y tomando en consideración los resultados de las discusiones del Consejo respecto a este punto del orden del día, se distribuirá a todas las afiliadas una versión revisada del informe, que podrán utilizar como recurso para sus propios debates y acciones. Se invitará a las afiliadas a remitir sus comentarios al informe revisado, con vistas a la preparación del borrador de una Resolución del Congreso sobre este tema, que se discutirá en la reunión del Consejo General en mayo de 2018.
6. Se invita al Consejo General a discutir el informe adjunto sobre el Futuro del Trabajo, con vistas a la elaboración de una versión revisada que será distribuida a principios de 2018, como documento de recurso para las afiliadas y que servirá de base para la preparación de un proyecto de Resolución del Congreso sobre el Futuro del Trabajo, que será debatido en la reunión del Consejo General en mayo de 2018.



El Futuro del Trabajo



ITUC CSI IGB Confederación Sindical Internacional

El Futuro del Trabajo

La población activa global está compuesta por 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.

No obstante, el derecho al trabajo y la dignidad de dicho trabajo se ven socavados por un modelo económico que se apoya en el arbitraje regulatorio respecto al empleo, en una búsqueda constante de mayores beneficios. La erosión de los derechos fundamentales, la ausencia de salarios mínimos vitales y el declive de la negociación colectiva que desembocan en un hundimiento de la participación de los ingresos del trabajo a nivel mundial, sumados al fracaso a la hora de garantizar una protección social universal, han provocado niveles de desigualdad sin precedentes.

Trágicamente, se ha dado preferencia a los intereses creados de unos pocos frente a los intereses de la gran mayoría. Intereses puramente personales se han presentado como modelos económicos modernos 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 escasez de recursos para financiar la protección social, incluyendo sanidad y educación.

La teoría económica del “goteo” y, más recientemente, la austeridad, han fracasado. Las reglas 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, mientras que los trabajadores en dichas cadenas reciben bajos salarios con empleos inseguros y a menudo peligrosos. Se ha declarado una guerra contra los sindicatos y la libertad sindical, y la democracia está corrompida por la concentración de riquezas. De hecho, son demasiadas las corporaciones y asociaciones comerciales que compran o presionan a los legisladores y funcionarios para influir en las políticas públicas en detrimento de la clase trabajadora.

Según la OIT, en los países emergentes 1.600 millones de personas en edad de trabajar están fuera del mercado laboral, a lo que se suma la cifra oficial de desempleo, con

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

- Apenas el 60% de los trabajadores/as está empleado en la economía formal y más del 50% de éstos tienen un empleo inseguro o precario.
- El 40% lucha por sobrevivir en la economía informal, sin derechos, salarios mínimos ni protección social.
- Más de 45 millones de personas sufren condiciones de esclavitud moderna/trabajo forzoso.
- Tres cuartas partes de la población mundial tienen una protección social inadecuada o ninguna.

más de 143 millones de trabajadores/as. En los países en desarrollo, cerca de 90 millones están fuera del mercado laboral y 15,7 millones desempleados. El 69% de la población en los países en desarrollo está clasificada como “trabajadores pobres”, que ganan menos de 3,10 USD al día. El empleo informal representa el 90% del empleo total en los países en desarrollo y el 67% en los países emergentes. Cerca de 70 millones de personas en los países en desarrollo están calificadas como “trabajadores pobres”, cuyos ingresos suponen menos del 60% de la renta media nacional.

El PIB se ha triplicado desde 1980, sin embargo, la participación de los ingresos del trabajo ha descendido y las inversiones vitales en infraestructura, cuidados y la economía verde resultan inadecuadas.

Además de esos desafíos y la consiguiente vulnerabilidad de la economía mundial, el potencial para un mundo

considerablemente más desigual está emergiendo con las olas de nueva tecnología. Se registran déficits importantes en el entorno regulatorio para garantizar el trabajo decente en las plataformas gestionadas a través de internet, y no se invierte suficientemente en nuevos empleos para mitigar el desplazamiento de trabajadores cara al futuro de la producción.

Nuestra más reciente encuesta mundial revela que la mayoría de los ciudadanos no se oponen a las nuevas tecnologías, simplemente les preocupan sus puestos de trabajo.

Conforme se acelera la digitalización, se están estableciendo nuevos modelos empresariales basados en la expectativa de que los trabajadores renuncien a unos contratos de empleo y a la seguridad social, y se olviden de la noción de un horario de trabajo regular donde pueda equilibrarse trabajo, familia y ocio.

En realidad, muchos de estos negocios son informales, en ocasiones ni siquiera están registrados, no pagan o pagan muy pocos impuestos en el país donde obtienen beneficios, y no asumen la responsabilidad de una relación de empleo. Sin contar con una licencia social para operar, de hecho se sitúan por encima de la ley. Operan fuera de jurisdicciones y alterando sectores clave como el transporte, la sanidad, la hostelería, los servicios financieros y la educación, entre otros.

Los trabajadores/as que brindan servicios a través de este tipo de compañías 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 esas grandes plataformas obtienen millones de este modelo, y las empresas tradicionales están también empezando a subcontratar trabajo a través de plataformas, fomentando el dumping salarial y eludiendo responsabilidades.

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 potencial de los avances científicos en sanidad y en muchas otras áreas. Los sindicatos han estado involucrados en dar forma al cambio tecnológico desde hace décadas. Deberán examinar cómo apoyar la sindicalización y la acción colectiva de aquellos trabajadores con empleos

gestionados a través de internet, y en la fijación de tarifas mínimas de contratación incluyendo el establecimiento de cooperativas..

Las bases para el trabajo decente siguen siendo las mismas:

- Libertad sindical
- Salarios mínimos vitales y derechos de negociación colectiva
- Un trabajo seguro
- Protección social universal
- Debida diligencia obligatoria para todas las empresas con objeto de mitigar las violaciones de derechos

El acceso al aprendizaje permanente también es crucial, dado que la tecnología repercute en las tareas que han de realizar los trabajadores, creando por tanto una continua necesidad de actualizar su capacitación.

Los Ministros de Trabajo del G20 declararon que la violación de los derechos de los trabajadores no podía formar parte de la competencia. Esto ha de seguir aplicándose a todas las formas de trabajo, incluyendo aquellas que dependen de plataformas digitales, o al introducirse cambios en la producción. Todos los empleadores deben asumir su responsabilidad respecto al trabajo decente para todos sus trabajadores, tanto aquellos empleados directamente como a través de subcontratistas en las cadenas de suministro, y respecto a aquellos que dependen del mercado de las plataformas empresariales.

Acogemos con beneplácito el establecimiento de la Comisión de la OIT sobre el Futuro del Trabajo. Esta Comisión deberá hacer frente al desafío de trazar una vía para el pleno empleo y el trabajo decente frente al cambio tecnológico.

La CSI apoya asimismo la iniciativa del Pacto Global propuesta por el primer ministro sueco, Stefan Löfven. El diálogo social representa una herramienta vital para asegurar el marco regulatorio y las prácticas en el mundo del trabajo que puedan garantizar tanto una licencia social para que las empresas puedan operar como el trabajo formal, asentado en los derechos, que resulta esencial para los trabajadores y trabajadoras y sus familias.

Sharan Burrow
Secretaria General de la CSI

Informe de la CSI: Dar forma al futuro del trabajo

El presente informe establece una serie de cuestiones clave de políticas y puntos que deberán considerar los sindicatos a la hora de dar forma al futuro del trabajo, agrupadas en cuatro epígrafes



Economía

Los fallos de gobernanza que condujeron a la crisis financiera mundial de 2008 y la consiguiente recesión, luego de más de dos décadas de globalización corporativa, han intensificado las desigualdades, no han logrado garantizar el pleno empleo y el trabajo decente, han incrementado el trabajo precario y la informalidad, provocando una desilusión masiva explotada por políticos populistas en el mundo entero. También han colocado la economía mundial en una situación tremendamente precaria, con un estancamiento de la demanda a causa del reducido poder adquisitivo.

El futuro del trabajo no se limita a la tecnología. También implica abordar los enormes desafíos económicos y políticos a los que se enfrenta la sociedad, y el debate al respecto

no ha de quedar confinado a la reducida perspectiva de la implantación de nuevas tecnologías en un sistema que está ya fallando a los trabajadores y trabajadoras. Tampoco se trata de la “vieja” economía donde el trabajo era realizado esencialmente por personas y una “nueva” economía donde el trabajo está automatizado y las tareas de aquellos que tienen un empleo se rigen por algoritmos y aplicaciones.

La Encuesta Mundial de la CSI ha venido demostrando el apoyo mayoritario a la adopción de medidas para frenar el poder empresarial y del sector financiero, garantizar empleos seguros y decentes, la aportación de una parte justa de la riqueza a los trabajadores y trabajadoras a través de salarios y protección social, junto con otros objetivos clave del movimiento sindical. Los Gobiernos, no obstante, no comparten este sentimiento. A menos que la situación cambie, la transición hacia el futuro mundo del trabajo

será desordenada y dominada por las corporaciones, profundizando aún más la inseguridad y las desigualdades, y erosionando la democracia.

Gobiernos y empresas han de reconocer que la transición hacia una economía ampliamente digitalizada tiene que ser una transición justa, invirtiendo en las ocupaciones, los sectores y las comunidades más afectados para optimizar la calidad y los beneficios de la productividad, asegurando al mismo tiempo que los empleos que resulten o pudieran resultar afectados cuenten con el apoyo necesario. De igual modo, el futuro de la producción y los servicios ha de asegurarse de que ahí donde se localicen los puestos de trabajo, se trate de empleos decentes y seguros con salarios dignos, el derecho a la negociación colectiva y protección social. La transición debe además fomentar el desarrollo y la sostenibilidad, especialmente mediante una conexión directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la transición hacia un futuro con cero carbono y cero pobreza.

Para que esto ocurra, se requiere una acción urgente, incluso por parte de instituciones globales como el G20, la OIT, la OCDE y la ONU, en relación con toda una serie de desafíos globales clave:

Salarios y protección social – el mundo necesita un aumento de sueldo

La caída de la participación de los salarios, con millones de trabajadores/as en las cadenas de suministro y en la economía informal luchando por sobrevivir, está ocasionando una miseria incalculable y amenaza la economía mundial en su conjunto, a causa del estancamiento del poder adquisitivo. Los sindicatos de todo el mundo hacen campaña reclamando mejores salarios, incluyendo un salario mínimo vital y la ampliación de la protección social al 75% de los trabajadores y trabajadoras del mundo entero que no la tienen o que tienen una protección insuficiente. Se requieren políticas económicas y sociales para garantizar una distribución más justa de los ingresos y la riqueza. Ha llegado el momento de llevar a cabo un análisis informado sobre los costos y beneficios que supone una garantía de ingresos básicos.

Salvar la brecha de género

El estancamiento de la participación de mujeres en el mercado de trabajo y la brecha salarial de género constituyen las consecuencias económicas más tangibles de la sistemática discriminación hacia la mujer en el trabajo y en la sociedad, presente en todos los países. Ahí donde

se han impuesto políticas de austeridad, las mujeres han tenido que asumir la carga más pesada, a través de trabajo no remunerado proporcionando cuidados, así como con un impacto desproporcionado sobre sus ingresos y oportunidades. De continuar la tendencia actual, la brecha salarial de género del 23% globalmente no se salvará hasta 2069. Tan solo este punto demuestra la gravedad de la discriminación de género y la absoluta necesidad de tomar medidas para acabar con ella. El futuro del trabajo ha de ser un futuro donde mujeres y hombres sean iguales.

Erradicar la evasión y elusión fiscal

La evasión y elusión fiscal generalizada, especialmente por parte de las multinacionales y el sector financiero, está privando a los Gobiernos de los ingresos necesarios para aportar servicios públicos y programas sociales de calidad. El estancamiento de los salarios y la “Uberización” del trabajo implican que los Gobiernos no conseguirán que la imposición a los trabajadores compense por los reducidos o nulos impuestos que pagan los más ricos y muchas empresas. La privatización y la venta de activos pueden aportar cierto alivio fiscal temporal, pero con un enorme costo para las sociedades y las economías. La justicia fiscal es esencial para asegurarse de que los Gobiernos dispongan de los ingresos necesarios para proporcionar servicios públicos de calidad, protección social y toda la gama de otras funciones que conformarán el futuro del trabajo basado en la inclusión social.

Inversión en infraestructura y la economía de cuidados

La falta de infraestructura y el envejecimiento de las infraestructuras existentes en muchos países está ahogando el crecimiento económico y dificultando la creación de empleo. Al mismo tiempo, las tendencias demográficas y la actual aportación inadecuada suponen una bomba de tiempo respecto a los cuidados sociales y sanitarios. Invertir en la economía de cuidados y en infraestructura resulta vital para resolver estos problemas –ambos tipos de inversión contribuirán a la creación de empleo y al crecimiento tan necesarios.

Hacer frente al cambio climático mediante la transformación industrial

La digitalización en el trabajo y las futuras tecnologías de producción ofrecen un potencial tremendo para potenciar la eficiencia y reemplazar la dependencia del carbono con un futuro que se apoye en la energía renovable. El desafío global de lograr una economía con cero carbono y cero

pobreza requiere visión, compromiso y coraje por parte tanto del mundo político como del empresarial. La clave para conseguirlo es la agenda para una Transición Justa, basada en los derechos, el diálogo social, la inversión en la transición y negociar los cambios introducidos en industrias y lugares de trabajo que respondan al desafío del cambio climático y faciliten la transformación industrial necesaria para salvar el planeta y a la humanidad.

Un enfoque coherente y tripartito

En numerosos países, las políticas sobre digitalización han sido desarrolladas en los ministerios responsables de tecnología, con limitada participación de otros ministerios y poca o ninguna consulta pública, situando al sector privado en el puesto de mando. Esto ha empezado a cambiar, en parte gracias a los debates sobre el futuro del trabajo; no obstante, apenas unos pocos países están aplicando el enfoque necesario implicando al “Gobierno en su conjunto” además de colaborar con los sindicatos y otros grupos relevantes. El diálogo social tripartito ha de ser un elemento central de cualquier enfoque coherente y exhaustivo respecto a las posibilidades y los desafíos de la digitalización y del futuro de la producción y los servicios, incluyendo la formación y reconversión de trabajadores.

Políticas comerciales y de inversión

La creciente influencia de las políticas populistas y nacionalistas ha tenido repercusiones en la agenda comercial internacional, y sus posibles consecuencias todavía no están del todo claras. Mientras que los sindicatos se han movilizado en contra de aquellos elementos de los acuerdos que despojan de poder a los trabajadores y afianzan el poder de las empresas por encima del de los Gobiernos, limitando el espacio para la adopción de políticas públicas adecuadas, las soluciones ofrecidas por los populistas no redundan en beneficio de la clase obrera. Disposiciones como las que contiene la propuesta del ACS y el programa de comercio electrónico que está siendo promovido en los acuerdos comerciales, conducirían a una “Uberización” total de las economías, y una intromisión aún mayor de compañías multinacionales en servicios públicos vitales. Esto es algo que debe rechazarse.

Desarrollo sostenible

La adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU aporta una agenda para el desarrollo que incluye el trabajo decente como elemento central. Los ODS no deben reducirse a una simple aspiración – proporcionan un

importante marco universal para la toma de decisiones sobre el futuro del trabajo, y es importante que la aplicación de los ODS y cualquier decisión respecto al futuro del trabajo, y en particular en papel de los Gobiernos, estén integradas.



Poderosos intereses corporativos han conseguido durante años debilitar o eliminar la legislación que regula el sector privado, mediante presiones sobre los Gobiernos, acuerdos comerciales favorables al sector empresarial y prácticas corruptas. Ese control de las empresas sobre los Gobiernos representa una grave amenaza con vistas a un futuro que busque garantizar empleos adecuados y sostenibles, ingresos seguros con los que las personas puedan llevar una vida digna, justicia fiscal y toda una serie de cuestiones esenciales para aportar prosperidad a la mayoría y no solo a unos pocos.

El Índice Global de los Derechos 2016 de la CSI reveló un incremento del 22% en el número de países que imponen restricciones a la **libertad de expresión, asociación y de reunión**, que 82 de los 141 países cubiertos excluyen a los trabajadores/as de la cobertura de la legislación laboral y que más de la mitad deniegan a todos o a algunos trabajadores el derecho a la negociación colectiva. El Índice de 2017 señala además que 116 países habían vulnerado en la práctica el derecho de huelga. Los marcos legales que rigen la relación de empleo también se han visto erosionados en muchos países. Ahí donde existen leyes y regulaciones adecuadas, muy a menudo no son aplicadas, mientras que en algunos de los países más ricos del Golfo la ausencia total de derechos deja a los trabajadores y trabajadoras en situaciones de esclavitud moderna. Revertir la erosión de los derechos de los trabajadores, asegurándose de que los Gobiernos asuman su responsabilidad de regular, debe ser un objetivo central de la acción sindical en relación con el futuro del trabajo. Los trabajadores y trabajadoras en la “economía digital” deben tener los mismos derechos y protecciones, incluyendo las normas fundamentales del trabajo de la OIT, que cualquier otro trabajador. Además de esto, ciertas cuestiones sobre regulación en otras áreas también tendrán una importancia vital, Incluyen entre otros:

Normas globales para las cadenas de suministro mundiales

Teniendo en cuenta que 50 de las mayores multinacionales del mundo tienen una mano de obra “oculta” que representa el 94% de los trabajadores en sus cadenas de suministro, los Gobiernos –sobre todo en los países

donde dichas empresas tienen su sede— deben hacerlas legalmente responsables de la debida diligencia a lo largo de toda la cadena de suministro, de garantizar derechos fundamentales y un trabajo seguro a toda la plantilla de trabajadores y de facilitarles acceso a la justicia cuando se hayan vulnerado sus derechos.

Combatir la esclavitud moderna

Algunos Gobiernos están ahora legislando para exigir responsabilidades a las empresas, específicamente en torno al escándalo de la esclavitud moderna en sus negocios tanto dentro como fuera de sus países de origen. Un análisis de esta legislación, su impacto, su aplicación y sus deficiencias, nos brindará herramientas muy útiles en la lucha contra la esclavitud moderna, como base para exigir a todos los Gobiernos que introduzcan requisitos legales respecto a las empresas, con sanciones apropiadas en caso de incumplimiento.

Definición de negocio

Compañías como Uber operan en realidad en el sector informal, eludiendo cualquier responsabilidad en cuanto a los derechos y beneficios de su mano de obra global. La capacidad de compañías de este tipo a operar dentro y, muchas veces, fuera de la ley, tiene enormes implicaciones para los trabajadores y trabajadoras, para la recaudación de impuestos, para la seguridad pública y en muchos otros aspectos.

Protección de datos y derechos digitales

La vigilancia y el control del empleador sobre los trabajadores está aumentando de forma considerable, y han de considerarse también preocupaciones relacionadas con la enorme recopilación, el análisis y la manipulación de datos por parte de grandes empresas, así como los marcos legales respecto a los derechos de individuos y grupos, incluidos los trabajadores, a la protección de sus datos. La creciente importancia de algoritmos, que se utilizan para sustituir la toma de decisiones por parte de personas, hace también que se solicite una regulación respecto a la manera en que se aplican dichos algoritmos y con qué objeto. Incluso el propio creador de la *World Wide Web* advierte ahora sobre el **abuso en la utilización de datos y algoritmos para influir en las elecciones**, soslayando las leyes electorales.

Ley de competencia

La emergencia de un número relativamente reducido de multinacionales que ocupan posiciones dominantes en

el mercado de datos a nivel mundial plantea importantes interrogantes respecto a si los reguladores de la competencia están debidamente equipados y dispuestos a garantizar igualdad de oportunidades, además de cuestionar la eficacia de las leyes sobre competencia existentes y el grado de cooperación internacional al respecto. Por otro lado, en algunos países se ha recurrido a la ley de competencia para denegar el derecho de negociación colectiva a los trabajadores por cuenta propia, incluso en la fijación de tarifas mínimas para su trabajo como autónomos.

Fiscalidad

Muchas de las multinacionales, que obtienen gran parte o la totalidad de sus beneficios de recoger, manipular y vender datos destaca por su capacidad para eludir impuestos, y la expansión de la producción y los servicios mediante internet amenaza con privar a los Gobiernos de aún más ingresos fiscales. Algunos en la industria, como el fundador de Microsoft, Bill Gates, hablan ahora de un **“impuesto a los robots”** aunque la propia Microsoft, al igual que otras empresas tecnológicas, ha tenido que hacer frente a críticas en relación con cuestiones impositivas.



La innovación tecnológica ha formado desde siempre parte del mundo del trabajo; no obstante, en los últimos 20 años Internet ha supuesto un incremento tremendo y exponencial del ritmo de cambios. Con la llegada del “Internet de las cosas”, el número de dispositivos conectados a la web podría ascender a más de 20.000 millones para 2020. Sin embargo, alrededor del 50% de la población mundial sigue sin tener acceso a Internet. Teniendo en cuenta que gran parte de la nueva tecnología que está introduciéndose en el mundo del trabajo depende directa o indirectamente de Internet, a menos que se efectúe una rápida y masiva inversión para conectar al 50% restante, se producirá un enorme aumento de la desigualdad entre quienes tienen y quienes no tienen Internet, con enormes consecuencias sociales y económicas.

“Los avances tecnológicos y la expansión del acceso a Internet crean enormes oportunidades y desafíos para los trabajadores y trabajadoras. El compromiso de los sindicatos con la educación, la formación y la sindicalización en la era de Internet resulta crucial. La CSI se compromete a lograr una gestión de la red que esté libre de manipulación por parte de cualquier Gobierno o intereses corporativos, y que asegure un flujo libre de información con protecciones

firμες para salvaguardar la informaci3n personal y la libertad de expresi3n, siempre dentro del respeto de la legalidad”.

Declaraci3n del 3er Congreso Mundial de la CSI, (Berlín, mayo de 2014)

Avances en rob3tica, nano-y bio-tecnología, “inteligencia artificial”, aprendizaje autom3tico, el Internet de las cosas, la impresi3n 3D en la manufactura, las ciencias de los materiales y toda una serie de otras áreas aportar3n enormes beneficios a la sociedad, como de hecho est3 ya ocurriendo, por ejemplo en medicina o a la hora de combatir el cambio clim3tico. Al mismo tiempo, estos avances tendr3n enormes consecuencias sobre el empleo y sobre los trabajadores y trabajadoras. Algunos estiman que, con el tiempo, alrededor del 60% de los puestos de trabajo podrían estar parcialmente automatizados, y hasta un 10% quedarían totalmente desplazados. Otros prevén un impacto aú n mayor. Pr3cticamente todos los estudios muestran que los puestos de trabajo que exigen menos capacitaci3n o m3s rutinarios son los que correrían mayor riesgo; aunque los cambios tambi3n repercutir3n en empleos altamente cualificados.

El documento de TUAC “**Digitalizaci3n y la economía digital**” aporta una buena visi3n general de las cuestiones clave, algunas de las cuales se enumeran a continuaci3n. Aunque el impacto especí fico de las distintas tecnologías en diferentes sectores y ocupaciones varía considerablemente, y seguir3 siendo el caso, se registran ciertas tendencias y riesgos generales clave que, desde la perspectiva sindical, no est3n siendo abordados adecuadamente:

- La digitalizaci3n contribuye a una fragmentaci3n del trabajo, la ruptura de relaciones de empleo y dumping social, dado que las compańías que organizan el trabajo a trav3s de plataformas en lnea (por ej. servicios de “traslado compartido” como Uber o servicios pagados a destajo como *Mechanical Turk* y *UpWork*) buscan expandirse al tiempo que presionan de manera efectiva a favor de la desregulaci3n. Los Gobiernos deben **asegurarse de que estas compańías est3n reguladas**, que aporten la parte que les corresponde en cuanto a impuestos y que quienes trabajen para ellas y con ellas disfruten de los mismos derechos que otros trabajadores, incluyendo la libertad sindical, el derecho a la negociaci3n colectiva, por medio de la portabilidad de la protecci3n social, las pensiones y otros beneficios.
- Pese a que las empresas de “plataformas” representan actualmente apenas una reducida proporci3n del PIB y del empleo, est3n adquiriendo cada vez mayor importancia en ciertos servicios como el cuidado de personas. Los sindicatos tienen que trabajar para modelar la manera en que operan estos modelos empresariales, manteniendo al mismo tiempo la lucha para lograr inversi3n y aportaci3n pú blica de los servicios esenciales.
- Est3n surgiendo considerables **brechas de capacitaci3n**, que limitan el potencial para reemplazar los puestos de trabajo perdidos a causa de la tecnología con nuevos empleos con un contenido superior de TI, STEM o de servicios. Estas brechas deben corregirse a trav3s de sistemas de educaci3n y formaci3n adecuados en funci3n de la evoluci3n del trabajo en la era digital.
- Una creciente dependencia de producci3n y servicios mediatizados digitalmente requiere elevados niveles de **ciberseguridad** para proteger los sistemas y evitar perturbaciones. Esto plantea desafíos particulares a la hora de garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, adem3s de asegurarse de que se corrijan las crecientes brechas de capacitaci3n en este campo.
- Para un n ú mero cada vez mayor de trabajadores/as, el “lugar de trabajo con vigilancia total” es ya una realidad, con un **control continuo e intrusivo** que en ocasiones se extiende fuera del centro de trabajo y hasta sus vidas privadas, dando al empleador un control sin precedentes. Algunas compańías utilizan adem3s t3cnicas de ingeniería social con sus empleados para incrementar la productividad y los beneficios, pero sin los correspondientes incrementos salariales o de protecci3n frente al estr3s o la sobrecarga laboral. Esto est3 vinculado a la cuesti3n general de los derechos individuales en relaci3n con datos personales, especialmente tomando en cuenta que un reducido n ú mero de corporaciones dedicados al big data est3n consolidando y ampliando su influencia sobre los trabajadores y la sociedad en general.
- La desaparici3n de la frontera entre vida privada y laboral tambi3n es una realidad para todos, que interfiere en la **conciliaci3n trabajo/familia** y a menudo implica realizar horas extra no remuneradas, especialmente en el trabajo m3vil.

- Las **normas de salud y seguridad** laborales y públicas muchas veces no bastan o no se aplican adecuadamente cuando se despliega la automatización, a menudo utilizando algoritmos poco probados y se utilizan nuevos materiales en los procesos de producción.
- Hay una pronunciada **brecha de género en el sector de tecnología de la información** en particular, donde las mujeres ocupan apenas una cuarta parte de los puestos de trabajo. Esta brecha se profundiza donde “viejos” empleos son reemplazados por “nuevos” con un contenido tecnológico superior, y las mujeres tienen apenas un 20% de posibilidades de encontrar un “nuevo” empleo en comparación con los hombres. Es necesario prestar una atención urgente a este problema, incluso mediante educación y formación así como medidas anti-discriminatorias y beneficios de maternidad.
- Las limitaciones y el daño potencial ocasionado por el despliegue de **algoritmos**, en particular con poca o ninguna intervención humana, resultan cada vez más patentes. UNI Sindicato Mundial reclama el establecimiento de un **convenio global** respecto a la ética en la utilización, el desarrollo y la implantación de inteligencia artificial, algoritmos y la recopilación masiva de datos.
- Novedades como la implantación de “**cadenas de bloques**” o tecnología de libro contable distribuido por parte de las empresas en diversos sectores tendrán repercusiones aún imprevisibles pero posiblemente considerables en la manera en que operan los negocios y sobre la naturaleza de los empleos en el futuro. Los sindicatos deben entender mejor los posibles efectos y usos de estos sistemas, tanto respecto a la evolución del trabajo como en la potencial utilización por los propios sindicatos para llegar a los trabajadores y organizarlos.

Todos los trabajadores deben disfrutar de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, protección frente a la discriminación, la explotación y el trabajo peligroso, la garantía de un salario mínimo vital y protección social en el nuevo mundo del trabajo. Las plataformas en línea, en particular, deberán asegurar que la protección social de los trabajadores y otras prestaciones estén cubiertas, y que sus derechos sean respetados.

Lograr una transición justa en el ámbito digital será un desafío, sobre todo teniendo en cuenta que muchos Gobiernos no parecen estar realmente inclinados a

garantizar una regulación apropiada de la economía digital o a proteger y promover los derechos de los trabajadores al diálogo social y la negociación colectiva. Responder a este desafío será esencial para asegurar que se obtengan los máximos beneficios sociales y económicos de la digitalización y evitar una anarquía corporativa distópica con todavía mayor desigualdad, inseguridad y explotación.

El documento de TUAC “Digitalización y la economía digital” establece los principios clave para garantizar una “transición justa digital”. Incluyen entre otros:

- Investigación y evaluación inicial del impacto social y sobre el empleo
- Diálogo social y consulta democrática con los interlocutores sociales y otras partes interesadas
- Políticas activas del mercado de trabajo y regulación, incluyendo formación y desarrollo de capacidades
- Protección social, incluyendo pensiones aseguradas
- Planes de renovación comunitaria y diversificación económica
- Inversiones sólidas que desemboquen en empleos decentes y de calidad



Las personas y sus sindicatos

Para el movimiento sindical, el futuro del trabajo empieza ahora, y la sindicalización, la negociación colectiva y la adopción de políticas estratégicas para dar forma al futuro mundo del trabajo están firmemente integradas en la realidad de la vida laboral hoy en día.

Las personas han formado y se han afiliado a sindicatos desde hace más de 150 años, con objeto de promover y defender sus intereses en el trabajo, y aspirando a alcanzar objetivos más amplios de justicia social, igualdad y democracia. Los trabajadores y trabajadoras siguen agrupándose para emprender acciones colectivas, incluso en situaciones en que ven denegados por completo sus derechos por parte de Gobiernos y empleadores, tanto si se trata de **conductores de Uber en Qatar**, **trabajadores agrícolas en plantaciones en Honduras** o trabajadores en las **fábricas de cadenas de suministro en Asia**.

En la mayoría de los países, la membresía sindical se ha estancado o está en declive, debido a que los **Gobiernos debilitan o eliminan leyes** que protegen los derechos fundamentales de sindicalización y negociación colectiva, e imponen aun mayores límites a la **libertad de expresión y de reunión**.

Cambios en la organización del trabajo en la era de la globalización, en particular mediante la innovación tecnológica, han hecho que a los sindicatos les resulte aún más difícil organizar. La creciente **fragmentación y precariedad en el mercado de trabajo** está haciendo que ese desafío sea aún mayor. El 40% de la mano de obra mundial lucha por sobrevivir en la economía informal, y la gran mayoría de los trabajadores en la economía formal están experimentando niveles de inseguridad sin precedentes – la Encuesta Mundial de la CSI 2017 revela que al 73% de la población le inquieta la posibilidad de perder su empleo.

A ello ha de sumarse la erosión del **sector público**, con un nivel relativamente más elevado de densidad sindical, amenazando tanto la seguridad del empleo como la cohesión social. El movimiento sindical se enfrenta al doble desafío de defender y promover el sector público, además de organizar a los trabajadores en servicios privatizados, como el creciente número de mujeres empleadas en servicios de cuidados privatizados.

Por otro lado, los sindicatos son la mayor y la más poderosa fuerza a favor de la justicia social en el mundo, con más de 200 millones de miembros y con una influencia que a menudo va mucho más allá de su propia membresía, a través de acciones políticas y su impacto positivo, beneficiando también a trabajadores no sindicalizados

respecto a la negociación colectiva y mejoras legislativas.

La **Encuesta Mundial de la CSI** ha demostrado reiteradamente el enorme apoyo de la opinión pública hacia los valores fundamentales y las reivindicaciones de los sindicatos en relación con los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga.

Reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras es hoy más importante que nunca, frente al modelo dominante de globalización que margina a los trabajadores confinándolos a un trabajo inseguro, mal pagado y a menudo peligroso. Pero la gente es consciente de que el equilibrio de fuerzas está cambiando. El 93% de la población considera que el sistema económico favorece a los más ricos en lugar de ser justo para la mayoría de la población, mientras que el 90% afirma que es hora de reestablecer las reglas de la economía mundial.

Esto sitúa a los **sindicatos en primera línea para la defensa del trabajo decente**, tanto si el trabajo se realiza por medio de empleo directo, subcontratación, contratación mediante agencia o a través de plataformas digitales u otros medios. Todos los trabajadores y trabajadoras deben disfrutar de los mismos derechos fundamentales: el derecho a la protección social, a un salario mínimo vital, a la negociación colectiva y a que su empleador respete las normas del trabajo. Aquellos empleados a través de empresas de “plataformas digitales” están ya organizándose y emprendiendo acciones colectivas.

Los sindicatos lucharán para garantizar el pleno ejercicio de esos derechos.

Con la rápida aceleración del cambio tecnológico por medio de la **digitalización** de la producción y los servicios, y el recurso por parte de las empresas de plataformas digitales para eludir sus responsabilidades en tanto que empleadores, los sindicatos se han visto obligados a adaptar sus estrategias, y deberán adaptarse aún más. Principios y métodos bien establecidos, incluyendo cooperativas y otros órganos colegiados, donde se organiza y comparte el trabajo digital estableciendo una tarifa mínima, podrían ser parte de la respuesta. Del mismo modo que SEWA está organizando cooperativas de **trabajadoras por cuenta propia en las zonas más pobres de la India**, los sindicatos de Georgia organizan a los **trabajadores en el transporte informal**, en Suecia UNIONEN trabaja para **regular las empresas de plataformas** y la digitalización para lograr una representación colectiva descentralizada y en Alemania IG-Metall, junto con otros sindicatos, se ha implicado con los trabajadores de “**plataformas de crowdworking**”.

El debilitamiento de la protección legal de los trabajadores es el resultado de los esfuerzos de las empresas por eludir

sus responsabilidades en cuanto a la relación de empleo. Los **Gobiernos tienen la responsabilidad** de obligarlas a rendir cuentas en tanto que negocios registrados que han de obedecer las reglas de una licencia social para operar, incluyendo el pago de impuestos y contribuciones de seguridad social, salarios mínimos/tarifas contratadas y garantizar derechos de organización y negociación.

La labor de las **Federaciones Sindicales Internacionales** para dar forma al futuro del trabajo en sus respectivos sectores resulta crucial, por medio de estudios, campañas y organización, y la CSI intensificará su colaboración con las FSI con el fin de apoyar sus actividades y aprovechar conjuntamente las experiencias derivadas del trabajo que realizan.

Las empresas deberían:

- Estar registradas y pagar impuestos en las jurisdicciones donde desarrollan su negocio
- Asumir la responsabilidad por la relación de empleo y aplicar la diligencia debida respecto a sus cadenas de suministros
- Respetar las normas fundamentales de la OIT incluyendo el Convenio 155 sobre salud y seguridad en el trabajo
- Entablar el diálogo social y adoptar medidas de transición justa en relación con el clima y el cambio tecnológico
- Respetar plenamente los derechos de los trabajadores/as a la privacidad de sus datos

El establecimiento por parte de la OIT de una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, cuya labor culminará en 2019 con ocasión del Centenario de la OIT, aporta un importante punto focal y una plataforma para que los sindicatos conformen el debate internacional. La CSI, junto con sus afiliadas, las FSI y el Grupo de los Trabajadores, participará en el trabajo de la Comisión, basándose en los objetivos políticos y los temas de acción que figuran en el presente informe.

Cuando poderosas fuerzas empresariales buscan erosionar todavía más leyes y normas, y el despliegue tecnológico se realiza de tal manera que la mano de obra queda totalmente supeditada al capital, la acción sindical para dar forma al futuro mundo del trabajo es indispensable para garantizar no solo justicia en el trabajo, sino también el futuro de la democracia y la igualdad en todo el mundo. Dar forma al futuro del trabajo resulta fundamental para hacer realidad la visión de justicia social y económica para todos.

.....

Los sindicatos trabajan para dar forma al futuro del trabajo mediante **acción política** para hacer frente al modelo económico dominante y garantizar empleos decentes y derechos a todos los trabajadores y trabajadoras, a través de **negociaciones y acuerdos** respecto a las nuevas tecnologías y la transformación industrial, y a través de **campañas** destinadas a incrementar la participación salarial y asegurar salarios mínimos vitales.

Su éxito dependerá no sólo de una acción efectiva en todas esas esferas, sino también en la sindicalización de trabajadores y trabajadoras en todos los sectores y todos los tipos de empleo. A nivel mundial, la CSI está ayudando a los sindicatos a llevar a cabo una **organización estratégica** a través de la Academia Mundial de Organización, complementando sus campañas y el trabajo de representación a escala global.