

Conferencia del Centenario de la OIT

Documento final sobre el Futuro del Trabajo

La Conferencia del Centenario de la OIT tendrá lugar del 10 al 21 de junio de 2019. El futuro del trabajo constituirá un tema destacado durante la Conferencia, y el Consejo de Administración decidió que la Conferencia consideraría un documento final, que se espera sea una Declaración de la OIT. El contrato social se ha roto, y teniendo en cuenta los enormes desafíos en el mundo del trabajo relacionados con el clima y la nueva tecnología, se requiere una Declaración de la OIT firme y relevante.

Como parte importante de los preparativos para el Centenario de la OIT se estableció la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo, copresidida por el Presidente de Sudáfrica, Cyril Ramaphosa, y el Primer Ministro sueco, Stefan Löfven, cuyo informe se publicó el 22 de enero de 2019. Tres representantes de los trabajadores formaron parte de la Comisión: Luc Cortebeek, Philip Jennings y Reema Nanavaty.

El informe de la Comisión [“Trabajar para un futuro más prometedor”](#) establece un programa centrado en las personas para un futuro del trabajo decente. Reconoce que la aceleración del cambio tecnológico y el reto que supone el cambio amenazan con agravar los desafíos ya existentes de 300 millones de trabajadores en condiciones de extrema pobreza, 190 millones de desempleados, desigualdad, informalidad, falta de protección social, esclavitud moderna, jornadas de trabajo excesivas, muertes, enfermedades y lesiones laborales y otros graves problemas ocasionados por el actual modelo económico. Reconoce además que casi la mitad de los hogares en el mundo siguen sin tener acceso a Internet, quedando por tanto excluidos del enorme potencial que ofrece la digitalización.

Una primera respuesta a ese informe, por Philip Jennings, figura en <https://www.equaltimes.org/el-informe-de-la-oit-trabajar-para#.XGGRhTNKhPY>.

El informe contiene toda una serie de importantes recomendaciones, cubriendo las siguientes cuestiones:

Invertir en las capacidades de las personas:

Incluye un derecho universal al aprendizaje permanente; apoyo a las personas en las transiciones, incluso las relacionadas con la nueva tecnología y con el cambio climático; una agenda transformadora para la igualdad de género, incluyendo servicios públicos de cuidados; y la aportación de una protección social universal.

Invertir en las instituciones del trabajo:

Incluye el establecimiento de una Garantía Laboral Universal (ver más adelante), cuyos elementos figuran ya en la Declaración de Filadelfia y en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; la soberanía sobre el tiempo de trabajo, acordando mayor autonomía a los trabajadores respecto a sus horas, limitación del número máximo de horas de trabajo y un número garantizado de horas de trabajo remunerado; representación colectiva de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social; y encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.

Invertir en trabajo decente y sostenible:

Incluyendo incentivos para promover la creación de empleo, la economía rural y la infraestructura digital; apoyar estrategias de inversión a largo plazo y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar para complementar el parámetro clásico basado en el PIB.

El informe hace referencia asimismo a la universalidad del mandato de la OIT, su papel normativo y la importancia de que todos los países ratifiquen los convenios fundamentales de la OIT, y que todos los trabajadores –incluidos los autónomos y los de la economía informal– disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Se presta además especial atención a los trabajadores rurales, y a formalizar el trabajo informal.

La Comisión insta a que se revitalice el contrato social, como un elemento central de un programa centrado en las personas, donde el sistema multilateral coopere para la consecución del contrato social.

El informe de la Comisión es muy extenso y detallado, y en gran medida responde a las inquietudes del movimiento sindical internacional. Algunas de las principales áreas que, en opinión de la CSI, no están adecuadamente abordadas en el informe, pese a los esfuerzos desplegados por los miembros trabajadores en la Comisión, son:

El impacto del cambio en los modelos empresariales, incluyendo la “uberización” del empleo y el creciente dominio de un reducido número de compañías de datos enormemente poderosas;

La necesidad vital de encontrar soluciones que traspasen las fronteras nacionales y aborden cuestiones relacionadas en particular con la cadena de suministro; La necesidad de políticas sobre comercio e inversión que incorporen normas laborales y medioambientales; y

Un claro llamamiento a las empresas para que pongan fin a sus prácticas antisindicales.

El informe aporta una orientación de gran utilidad para el desarrollo de políticas y programas con vistas a un programa centrado en las personas, y se invita a todas las afiliadas a estudiarlo en detalle. Incluye asimismo algunas recomendaciones clave que tendrían que quedar reflejadas en la Declaración que se espera sea adoptada durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio. En general, la nueva Declaración de la OIT debería incluir:

Reconocimiento del déficit social del actual sistema económico y la necesidad de un programa centrado en las personas, basado en revitalizar/renovar el contrato social, reconocer que las desigualdades están en aumento, la relación de empleo está resultando erosionado y se presentan otros desafíos incluyendo el cambio climático, las nuevas tecnologías, las tendencias demográficas y el impacto de nuevas formas de empresas.

Reafirmar el mandato universal y normativo de la OIT iniciado con la Constitución fundadora de la OIT y desarrollado en la Declaración de Filadelfia y las consiguientes Declaraciones de la OIT.

Tomar nota del informe de la Comisión e instar a los Gobiernos a seguir sus recomendaciones para el desarrollo de un programa centrado en las personas.

Adopción de una Garantía Laboral Universal, que se aplique a todos los trabajadores y las trabajadoras con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, que incluya: Libertad sindical, derecho de negociación colectiva y protección frente a la discriminación y el trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil; el derecho a seguridad y salud en el lugar de trabajo, un salario vital adecuado y límites al máximo de horas de trabajo.

Reafirmar que el pleno empleo, sostenible y decente, ha de ser un objetivo político central a escala nacional e internacional.

Reconocer la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Apoyar el desarrollo de un sistema de gobernanza y internacional y norma(s) respecto a las plataformas digitales del trabajo, y la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

El contrato social renovado debería además basarse en:

- Respeto de los derechos de los trabajadores, reconociendo la naturaleza habilitadora de la libertad sindical y la negociación colectiva;
- Igualdad de género;
- Protección social universal;
- Garantía de un mínimo de horas garantizadas y asegurar la soberanía del tiempo;
- Aprendizaje permanente;

- Medidas de transición justa para apoyar a los trabajadores en las transformaciones;
- Reconocimiento de la relación de empleo aportando protección legal a los trabajadores;
- Diálogo social y negociación colectiva como medios esenciales para garantizar que todos se beneficien de los cambios;
- Leyes, regulación e instituciones y aportación pública de servicios de calidad en apoyo al desarrollo social y económico.
- Asegurarse de que se respete la Garantía Laboral Universal en las operaciones internacionales de las empresas, en particular a lo largo de las cadenas de suministro; y
- Formalizar las actividades de los trabajadores informales y rurales transformándolas en trabajo decente con ingresos vitales.

Acciones a nivel de la OIT:

- Reafirmar el papel constitucional de la OIT a la hora de examinar todas las políticas económicas y financieras respecto a su contribución al logro de la justicia social y el nuevo contrato social;
- Coordinación de esfuerzos por parte de las organizaciones del sistema multilateral, para alcanzar los objetivos de la Declaración;
- Establecimiento de arreglos institucionales para dar efecto a los objetivos fijados en la Declaración y aportar el apoyo necesario a los mandantes tripartitos en su implementación;
- Desarrollo de indicadores complementarios del PIB para determinar los progresos en la ejecución del programa centrado en las personas, dando cuenta en un informe anual sobre Perspectivas Mundiales;
- Brindar apoyo y orientación a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluso a nivel sectorial y de empresa, para aplicar el programa centrado en las personas respecto al trabajo establecido en el informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo;
- Establecer una capacidad autorizada de la OIT para aportar asesoramiento y apoyo técnico en relación con la tecnología digital y su impacto sobre los empleos y la mano de obra; e
- Informar sobre los progresos nacionales con vistas a la renovación del contrato social y la implementación de una Garantía laboral Universal.

Confiamos en que el Grupo de los Empleadores en la OIT reconozca normas y principios, como los que se incluirían en la Garantía Laboral Universal propuesta y establecidos ya desde hace años en otras decisiones de la OIT, y que reconozca asimismo la necesidad de renovar el contrato social. A este respecto, es importante señalar que el Director General de la OIT ha lanzado un llamamiento a los Gobiernos para que organicen consultas nacionales en los meses previos a la Conferencia de la OIT. Exhortamos a todas las afiliadas a tomar parte en estas consultas, a fin de convencer a los Gobiernos sobre las demandas clave del movimiento sindical para la Declaración, y sugerimos que entablen además directamente consultas similares con organizaciones de empleadores y empresas.

La CSI queda a su disposición para facilitarles la información adicional que pudieran necesitar.