

El futuro del trabajo que queremos y el derecho del trabajo

Joaquín Nieto

Director de la Oficina de la OIT para España

Más que una época de cambios, estamos asistiendo un cambio de época. La globalización ha abierto una nueva era para la economía, el trabajo y la sociedad; una época turbulenta, de rápidas transformaciones que generan desafíos sin precedentes para el mundo del trabajo.

El mundo enfrenta hoy dificultades económicas, ambientales y sociales muy severas. Después de la extraordinaria expansión económica conocida a finales del siglo XX e inicios del XXI y los considerables avances en todo el mundo términos de escolarización y de reducción de la pobreza, del hambre y de la mortalidad infantil; la crisis financiera llegó para desvelar la fragilidad de aquellos avances. La pobreza y la desigualdad parecen difíciles de eliminar, hay un recrudecimiento de las tensiones geopolíticas y una exacerbación de los conflictos. Todo ello en una situación de crisis climática y medioambiental que de no resolverse podría llevar al planeta a un colapso socio ambiental de proporciones inimaginables.

El mundo está conociendo a la vez unas transformaciones tecnológicas de nuevo tipo de la mano de la digitalización y de la inteligencia artificial que generan oportunidades, pero que también se presentan como una amenaza a buena parte de los empleos y profesiones tradicionales. Los cambios en el mundo del trabajo no son sólo muy profundos sino también muy rápidos. La velocidad y amplitud del impacto de las nuevas tecnologías es mucho mayor que en las anteriores revoluciones industriales, debido a la combinación entre automatización, digitalización y globalización. Cambian las formas de organización de la producción y del trabajo dando lugar a una producción cada vez más fragmentadas, que ha expandido las cadenas globales de suministro -que emplean ya a más de 600 millones de trabajadores- y nuevas relaciones de trabajo mucho más desreguladas, como las dependientes de las plataformas tecnológicas.

Todo ello en un contexto de envejecimiento de la población con un desempleo juvenil generalizado; de crecientes flujos migratorios en un escenario de desigualdad entre países y en cada país; y de transición energética hacia una economía baja en emisiones de carbono, que tendrá impactos enormes sobre los empleos y las profesiones de unos sectores claramente en declive como las energías convencionales y otros sectores emergentes como las energías renovables y la economía verde.

Se percibe una incertidumbre generalizada sobre el futuro del trabajo. Mucha gente se pregunta ¿Qué va a ser del trabajo a lo largo del siglo XXI? ¿Qué impacto tendrán las nuevas tecnologías y la automatización? ¿De dónde saldrán los empleos del futuro? ¿Cómo serán esos empleos? ¿Alcanzarán para todos? ¿Viviremos mejor? Las preguntas son muchas y el interés por responderlas es creciente, pues el trabajo es un componente esencial en las vidas de las personas y fundamental en la organización y el bienestar de la sociedad.

Responder a estas preguntas requiere un enfoque multidimensional y una agenda global, los problemas del trabajo no se resolverán sin cambios en las políticas económicas, sociales y medioambientales.

Todos los países del mundo se han comprometido con una agenda común en el marco de Naciones Unidas para 2030: los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen compromisos para afrontar la pobreza y las desigualdades de todo tipo, promoviendo la igualdad de género, el trabajo decente y la protección de los ecosistemas. Es el programa más transformador que jamás haya adoptado en común la humanidad a lo largo de su historia, en favor de la paz y la prosperidad para las personas en un planeta sostenible. Pero que sólo se cumplirá si hay sociedad civil exigente que presiones a sus gobiernos para que cumplan con esos compromisos.

Alcanzar el trabajo decente para todos no es tarea fácil, pues los déficits de trabajo decente en el mundo son todavía enormes. La crisis ha dejado 200 millones de desempleados, 74 millones de ellos jóvenes; el 60% del trabajo es informal; la brecha salarial y otras desigualdades de género parecen estancadas; 2,8 millones de trabajadores mueren anualmente a causa de los accidentes y enfermedades laborales; 152 millones de niñas y niños están atrapados en el trabajo infantil; 25 millones de personas malviven sometidas a la esclavitud moderna del trabajo forzoso; y el 55% de la población no tiene acceso a ningún sistema de protección social.

La Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT pretende comprender la dinámica de los cambios en este mundo globalizado y cambiante para configurar el futuro del trabajo que queremos y facilitar el diálogo social y la gestión de una transición justa en la que se estimulen las oportunidades del cambio en favor del trabajo decente y se mitiguen los efectos adversos, en la que se distribuyan los beneficios del cambio para una sociedad más sostenible, justa e inclusiva.

El alcance del debate es pues inmenso y comprende un universo de materias y conceptos que requieren una visión holística y multidisciplinar. Desde la OIT hemos sugerido

organizar el debate en cuatro conversaciones cuyas temáticas responden a los principales desafíos del futuro del trabajo:

La primera se refiere a trabajo y sociedad; porque es necesario situar el sentido del trabajo para las personas y para la sociedad, y comprender la influencia sobre el futuro del trabajo de los fenómenos tecnológicos, demográficos y ambientales.

La segunda va dirigida al trabajo decente para todos; cómo alcanzarlo superando los déficits actuales de trabajo decente y ofreciendo un nuevo marco de protección social para todos que permita la transición justa para los cientos de millones de empleos que se van a ver afectados por los cambios, evitando que cientos de millones de personas queden excluidas, lo que haría imposible la convivencia social.

La tercera de las conversaciones temáticas va dedicada a la organización del trabajo y la producción; para entender los procesos que están dando lugar a las nuevas formas de producción y de trabajo ya mencionadas, que van desde las cadenas mundiales de suministro a las formas de trabajo a demanda y los ‘contratos cero horas’ o la ‘uberización’, y otras formas de trabajo englobadas en la llamada ‘gig economy’ y caracterizadas por su desarrollo a través de plataformas tecnológicas y la desregulación fiscal y laboral.

La cuarta conversación, en fin, va dedicada a la gobernanza del trabajo, bajo el prisma de que el futuro no está predeterminado y que el futuro del trabajo que queremos será el resultado de las decisiones que unos y otros adopten a lo largo del proceso, de la profundidad y adecuación de las reformas a emprender para garantizar una transición justa y de los mecanismos de diálogo social articulados para la toma de decisiones. Es aquí donde todas las instituciones laborales tendrán que estar a la altura, desde el derecho del trabajo a la administración laboral, los organismos multilaterales y las organizaciones empresariales y sindicales.

El derecho del trabajo está llamado a desempeñar un rol determinante en todos los campos: en los derechos individuales y colectivos, en las relaciones laborales y la seguridad social, en los espacios internacional y europeo y en el ámbito nacional.

El mundo económico globalizado necesita reglas globales, no sólo comerciales sino también laborales. El mandato contemplado en la constitución de la OIT en 1919, hace casi cien años, para establecer normas internacionales del trabajo, bajo la premisa de que no puede haber paz mundial duradera sin justicia social, tiene ahora más vigencia que nunca. El principio de que el trabajo no es una mercancía, adoptado en la Declaración de Filadelfia de 1944 es una guía para afrontar desde el derecho laboral los procesos de

sustitución de las relaciones laborales por relaciones mercantiles que con tanta fuerza están proliferando a través de plataformas digitales y otras formas contractuales enmarcadas en la llamada ‘gig economy’, a menudo en un espacio internacional. Los principios y derechos fundamentales del trabajo, aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998 son una pauta a seguir para las legislaciones a adoptar en los 187 países miembros de la OIT y una herramienta crucial para garantizar el respeto a los derechos humanos por las empresas con la debida diligencia en las cadenas de suministro, dando lugar no sólo a la adopción de unos Principios Rectores sobre derechos humanos y empresa por parte de Naciones Unidas, sino también de algunas legislaciones nacionales. El derecho internacional del trabajo tendrá que responder a las nuevas realidades de un mundo cambiante y la comunidad internacional está llamada a renovar el mandato de la OIT cien años después para responder a los desafíos de nuestro tiempo.

También en los ámbitos europeo y nacionales se viene intensificando la demanda de responder desde el derecho a las nuevas realidades del mundo del trabajo ante la proliferación no sólo de las tradicionales formas atípicas de empleo, como lo son la temporalidad no causal o el trabajo a tiempo parcial no voluntario, sino de nuevas formas mucho más disruptivas que tienden a eludir las obligaciones laborales y fiscales. Porque estos fenómenos nuevos requieren también nuevas respuestas.

La necesidad de extender un nuevo marco de protección social más universal para garantizar una transición justa es un nuevo desafío para el derecho del trabajo y para la legislación fiscal.

¡Qué panorama tan estimulante!