



En el centenario de la OIT: el futuro del trabajo

Análisis y comentarios al Informe de la Comisión Mundial


“Trabajar para un futuro más prometedor”

Relatoría

Jornada realizada en el Paraninfo de la Universidad de la República

15 de marzo de 2019

Organiza: Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, UDELAR

Adhiere: 

Apoyo técnico:



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

INDICE

1. Antecedentes.....	pág. 3
2. Presentación del Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.....	pág. 6
3. Comentarios académicos al informe	
3.1. Necesidad de nuevas categorías jurídicas. Cristina Mangarelli, decana de la Facultad de Derecho de la Udelar.....	pág. 14
3.2. Necesidad de políticas públicas para enfrentar la desigualdad. Rodrigo Arim, rector de la Universidad de la República.....	pág. 15
3.3. El Estado y las políticas en el centro de las relaciones laborales. Juan Rasso Delgue, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.....	pág. 17
3.4. La ampliación del contrato social. Natalia Castro Tomás, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.....	pág. 20
3.5 Inversión en las instituciones: Garantía Laboral Universal y diálogo social. Virginia Perciballi De Luca, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.....	pág. 23
4. Reflexión tripartita sobre el informe.....	pág. 30
5. Cierre de la jornada: comentarios institucionales.....	pág. 39
Anexo: Agenda.....	pág. 46

1. ANTECEDENTES

El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como antecedente más directo la memoria del Director General de la OIT, Guy Ryder, en 2015. En el documento denominado “Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”², Ryder definió cuatro grandes núcleos temáticos: trabajo y sociedad, organización del trabajo, trabajo decente, y gobernanza del trabajo.

La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, integrada por 27 expertos de todo el mundo, inició su tarea en octubre de 2017 por invitación del Director General de la OIT. En 2018 se reunió en cuatro ocasiones para abordar todos los aspectos relativos al mundo del trabajo. Definió los principales problemas y oportunidades que se plantean y formuló recomendaciones sobre las medidas que deberían tomar todas las partes interesadas, en particular los gobiernos, los empleadores y los sindicatos.

La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT



En el prefacio del informe de la comisión, se explica que la intención es plasmar “la

1 Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang--es/index.htm>

2 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf

urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del trabajo y las ideas sobre cómo encauzar y aprovechar mejor estas transformaciones”. Se plantea que la expectativa es que el informe “siga inspirando otros debates sobre toda la gama de cuestiones tratadas, entre otras, por ejemplo, cómo fortalecer el espacio democrático para el diálogo social y cómo los modelos empresariales pueden ajustarse mejor a un programa centrado en las personas”. “Estamos convencidos de que, si todos nos hacemos conscientes de estos cambios, si incluimos a todos y trabajamos en común para encontrar soluciones, nos espera un futuro más prometedor en nuestro mundo del trabajo”, concluye.

El Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República se hizo eco de la invitación de la OIT y pocos meses después de la presentación de la iniciativa en 2015, organizó un evento en el Consejo de la Facultad que contó con la participación de la coordinadora internacional del Futuro del Trabajo de la OIT, María Luz Vega, como expositora central.

Según explicó el director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Hugo Barretto, en la mesa de apertura de la jornada del 15 de marzo de 2019 que es objeto de esta relatoría, con esta nueva actividad realizada en el Paraninfo de la Udelar el Instituto y la Facultad de Derecho “se ponen en sintonía con un tema central que se discute en todo el mundo”, buscando conjugar la reflexión académica y la tripartita.

Barretto destacó que la propuesta contó con la rápida y comprometida respuesta desde el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) y la Oficina de la OIT para el Cono Sur. Mencionó que ésta se trata de una cooperación permanente, a veces invisible, que cuenta con antecedentes muy importantes para el mundo académico y laboral. La jornada sumó también el apoyo de la Facultad de Derecho y de la Fundación de Cultura Universitaria, así como tuvo una rápida respuesta de los actores sociales y gubernamentales: el PIT-CNT, la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Por su parte, Enrique Deibe, Director de OIT/Cinterfor, sostuvo en la mesa de apertura que el informe tiene mucho para discutir y para debatir, y que da señales y pistas para pensar cómo encarar los desafíos y las complejidades de un mundo con muchas incertidumbres, al tiempo que destaca la necesidad de establecer un camino para una vida mejor.

Anunció que en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo que se realizará en junio en Ginebra, este informe será la base sustantiva para la adopción de una declaración

“que pretende marcar una señal hacia el mundo y permitir que generemos las acciones necesarias” para que las propuestas de la comisión puedan concretarse y ser una realidad en cada uno de los países. “Este anhelo de un futuro más prometedor creo que es un anhelo compartido, y creo que este encuentro va a permitir avanzar en la reflexión, en el debate y en la discusión que seguramente va a ser muy importante a lo largo de este año y a lo largo de la historia del mundo del trabajo y de las relaciones laborales”, destacó.

2. PRESENTACIÓN DEL INFORME DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

Hugo Ñopo, economista regional de la OIT para América Latina y el Caribe, fue el encargado de presentar el informe de la comisión en la jornada realizada en el Paraninfo. En primer lugar, mencionó algunos cambios globales que afectan al trabajo. “Hay varias fuerzas que están operando simultáneamente en estos momentos. El desarrollo tecnológico parece que es la más fuerte, la que más llama nuestra atención, la que más nos hace pensar acerca de qué deberíamos esperar del futuro, pero también hay otras no menos importantes, de repente menos iluminadas por los reflectores, menos sobresalientes, pero también muy importantes: el cambio climático juega un rol importantísimo, los cambios demográficos de nuestras poblaciones, especialmente en América Latina y el Caribe, también juegan un rol. La globalización. Todas esas transiciones juntas implican retos importantes para el mundo del trabajo”, destacó Ñopo. Afirmó que de lo que se trata es de aprovechar este momento, esta sumatoria de fuerzas, esta convergencia, para repensar el mundo del trabajo y lograr que este sea un mecanismo renovado de generación de oportunidades que ayude a reducir las desigualdades. “Necesitamos un mundo mucho más equitativo, con más trabajo decente, esta es una buena oportunidad en este momento”, resaltó.

Desafíos actuales

Entre los desafíos más urgentes en materia laboral para los próximos años, Ñopo mencionó los siguientes, en base al informe de la comisión:

-Generar empleo. Se necesita generar aproximadamente 190 millones de empleos en el mundo para reducir el desempleo. A 2030, será necesario generar 344 millones de empleos más. “Hay un reto muy importante en generación de empleo, tanto para cerrar la brecha de desempleo actual como para generar empleo para toda la población que viene. Y eso en el marco de unas tasas de pobreza que se resisten a caer. En el mundo se estima que tenemos 300 millones de personas que viven en hogares bajo la línea de pobreza. Es importante reducirla”, remarcó el especialista.

-Mejorar la calidad del empleo. Ñopo señaló que una medida aproximada de la calidad de los empleos está dada por la informalidad, y por tanto un reto importante consiste en “formalizar el mundo del trabajo, que especialmente en nuestra región viene

informalizándose cada vez más, con ciertas implicancias en términos de seguridad en el trabajo”.

-Tiempos de trabajo y desigualdad de género. Otra característica recurrente en el mundo laboral actual es la extensión de la jornada del trabajo. Hoy, más de un tercio de los trabajadores tiene una jornada semanal que sobrepasa las 48 horas. Ñopo afirmó que esto implica un reto en sí mismo, porque es importante en términos del balance entre trabajo y familia, y entre trabajo y vida de las personas, pero más allá de eso, tiene un ángulo de género relevante. “Porque resulta que en nuestros países, en América Latina, para que un hogar pueda funcionar normalmente necesita algo así como 30 horas de trabajo doméstico no remunerado. Hay una desigualdad de género bien importante aquí, porque de las 30 horas, las mujeres realizan 24, y los hombres, 6. Entonces, si en promedio las mujeres tienen que poner 24 horas de trabajo doméstico no remunerado, en un mundo del trabajo donde la jornada está extendiéndose y más de un tercio de los trabajadores deben trabajar por encima de las 48 horas semanales, las cuentas no cuadran, y entonces las posibilidades de las mujeres de ascender en el mundo del trabajo quedan notoriamente limitadas”, hizo notar Ñopo. Hay algunos indicadores de cómo esta y otras situaciones están afectando las posibilidades de las mujeres en el mundo laboral: mientras que en las universidades latinoamericanas y caribeñas, los hombres y las mujeres se gradúan en tasas más o menos similares, las mujeres ocupan aproximadamente el 10% de las gerencias generales o de los directorios de las empresas. “Hay techos de cristal que tienen bastante que ver con qué es lo que pasa al interior de los hogares, y con cómo se reparten las tareas. Entonces, no es de sorprender que exista también una brecha salarial entre hombres y mujeres: para el mismo nivel de productividad y de responsabilidad, las mujeres reciben salarios que son 20% inferiores a los hombres, tanto a nivel global como en América Latina”, añadió el especialista.

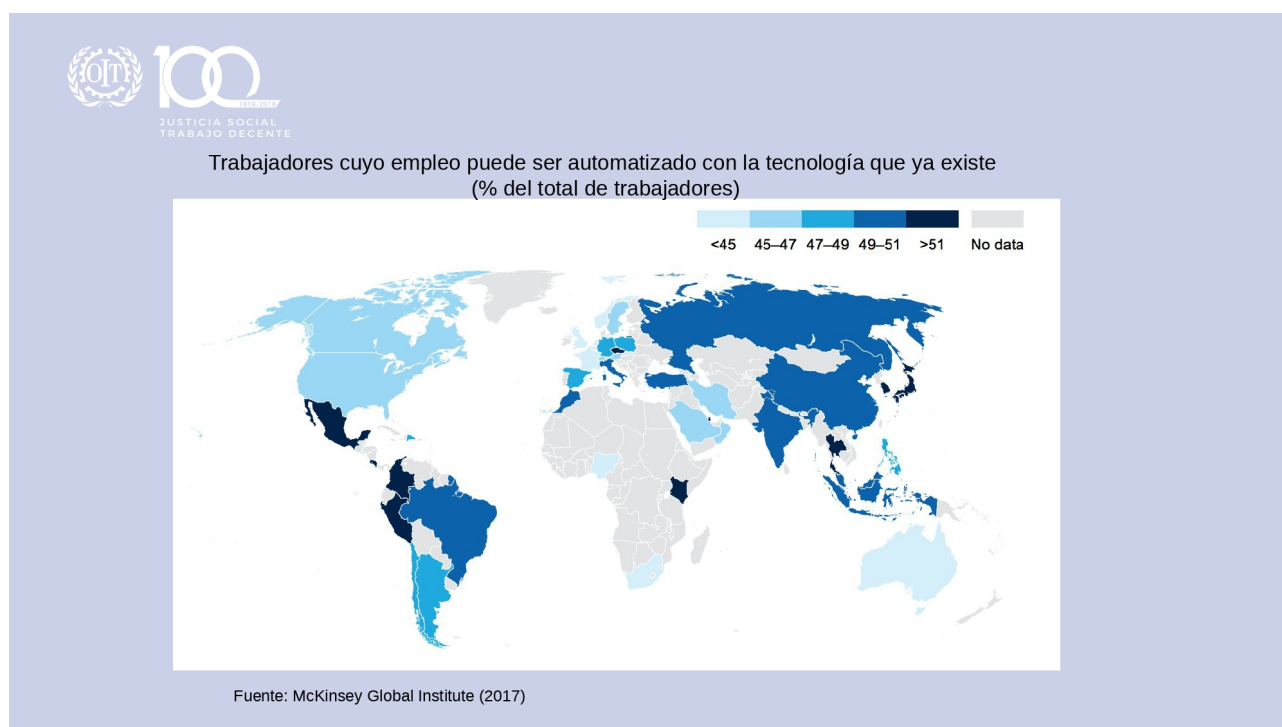
-Enfrentar la desigualdad. Ñopo recordó que en los últimos años la desigualdad viene creciendo y sostuvo que en la economía predomina cada vez más el paradigma de “el ganador se lo lleva todo” (the winner takes all). Los mercados de trabajo cada vez se globalizan más, se concentran más, y entonces los ganadores de los mercados se llevan grandes ganancias y proporciones de las riquezas, y esto genera desigualdades importantes en la distribución del ingreso. El especialista señaló que un insumo para entender esto es la brecha digital: no todos los hogares del mundo ni de América Latina tienen acceso por igual a las oportunidades tecnológicas que permiten a los individuos de

esos hogares montarse en la ola de globalización. Por tanto, hay que trabajar para reducir estas brechas tecnológicas.

El futuro del trabajo es digital

¿Cuál es el porcentaje de empleos que en un futuro se van a automatizar, cuántos van a cambiar? “Aquí es fácil alarmarse, pero hay que poner esto en perspectiva”, acotó Ñopo. Para hacerlo, puso el ejemplo de un abogado que nació en 1950, empezó a trabajar en 1975 y se jubiló en 2015, con 65 años. Cuando esta persona empezó a trabajar, existían mecanografistas y taquigrafistas. Se utilizaban máquinas de escribir mecánicas y estampillas. Hoy, en el entorno laboral de los abogados, se utilizan los smartphones, las computadoras, que permiten una comunicación bien diferente. Existen los buscadores electrónicos de legislación y jurisprudencia. Por tanto, desde que el abogado del ejemplo empezó a trabajar hasta que se jubiló, hubo ocupaciones que desaparecieron, y el contenido del día a día del trabajo cambió. Pero el abogado sigue siendo abogado, y su conocimiento legal y su sapiencia sigue siendo lo más importante de su trabajo.

A continuación, Ñopo invitó a pensar en un abogado que en 2015 ingresó al mercado de trabajo y que se jubilará en 2055. “Probablemente muchas cosas cambiarán, pero la esencia de su quehacer legal muy probablemente se mantenga. Y esto va a suceder con muchísimas profesiones. Esto es para poner un poco de paños fríos en esta alarma: muchas profesiones se van a mantener como se han venido manteniendo a lo largo de siglos”, aseguró el especialista.



Por lo tanto, siguiendo con el ejemplo del abogado, ¿qué se requiere en términos de capacidades de esta persona? Este abogado que ingresó en 1975 tuvo que aprender muchísimo: tuvo que aprender a usar el smartphone, la computadora portátil y las herramientas electrónicas de búsqueda. “Eso marca la pauta de lo que se espera en el futuro del trabajo: que las personas sean continuos aprendices, que sepan repensarse, hacer su reingeniería”, indicó Ñopo.

La palabra clave es la automatización: todo lo que pueda automatizarse pasará a ser hecho por máquinas, y lo no automatizable, aquello que requiere pensamiento complejo, es lo que va a permanecer: la esencia del ser abogado, del ser economista, por ejemplo. Se valorarán las habilidades que no pueden automatizarse: la creatividad, la capacidad de resolver problemas, el pensamiento crítico y abstracto.

En particular, serán claves las habilidades analíticas y socioemocionales. Estas últimas vienen ganando cada vez más importancia: la extraversión, la capacidad de comunicar, la amabilidad, la responsabilidad y lo que se conoce en inglés como “grit”, la combinación de pasión por lo que se hace y perseverancia. “El trabajador exitoso va a combinar esos conjuntos de habilidades. La combinación de habilidades analíticas (matemáticas en particular) y socioemocionales es lo que más rédito da en los mercados de trabajo”, aseguró Ñopo.

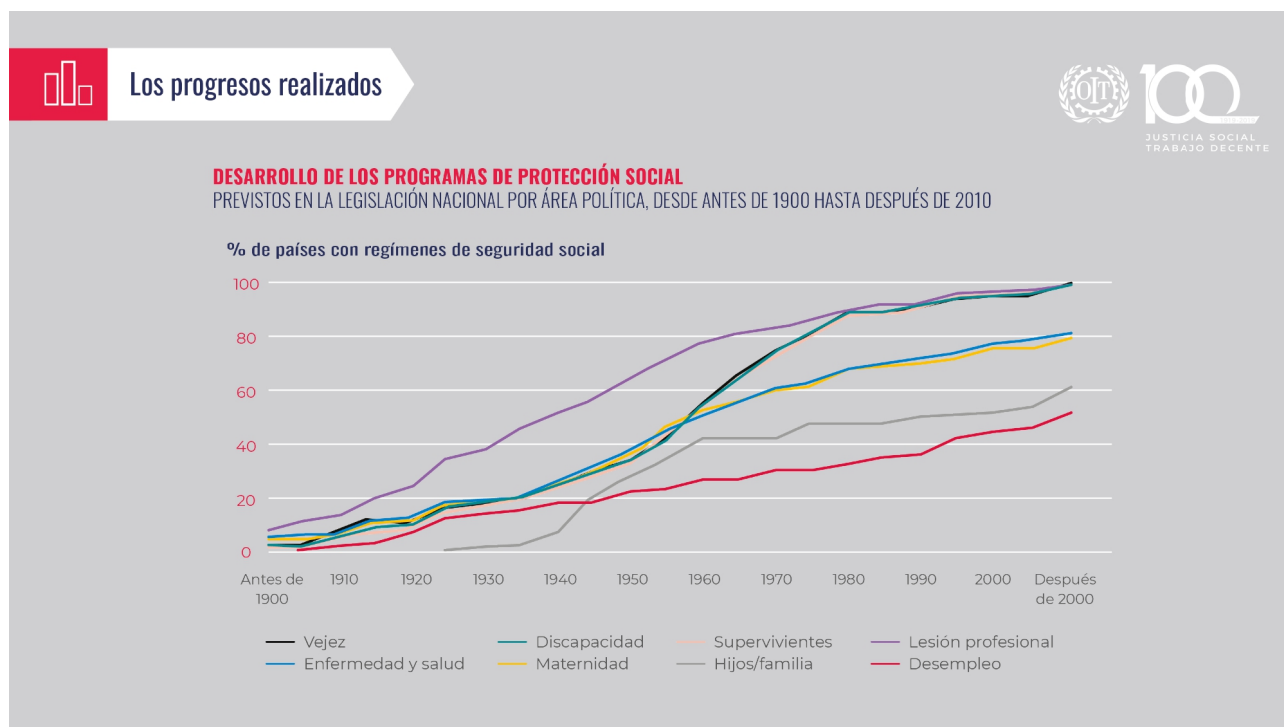
Teniendo en cuenta que el mundo del trabajo se mueve a una velocidad muy dinámica, mientras en contraste el mundo de la educación se mueve mucho más despacio y no puede alcanzar esa alta frecuencia de cambio, ¿qué es lo que se debe hacer? Ñopo remarcó que se tiene que apostar a habilidades generales, básicas y maleables que permitan a las personas aprender.

El futuro del trabajo implica repensar a los grandes

En las últimas dos o tres décadas, especialmente en América Latina y el Caribe, ha predominado el paradigma de la competitividad, de la sobrevivencia del más apto, siguiendo los conceptos de Charles Darwin. Este paradigma “algo tiene que ver con esa herencia darwiniana, de adaptarse o morir, con creer que es la competitividad la que nos va a llevar adelante”, apuntó el especialista. Sin embargo, acotó que recientemente han surgido nuevas lecturas a Darwin que tienen implicaciones en la sociología, en la economía y en muchos otros quehaceres. El énfasis que se le dio a la idea darwiniana de la competitividad se está reduciendo notablemente, para poner debajo de los reflectores la importancia de la cooperación. No solamente sobrevive el más apto, el más inteligente, el más ágil; sobrevive mejor quien mejor coopera, quien mejor sabe ubicarse dentro de su hábitat, en simbiosis con las otras especies de alrededor.

Progresos realizados y recomendaciones para avanzar

El informe de la comisión mundial resalta que gran parte de los programas de protección social han ido evolucionando positivamente en el mundo; la cobertura existe, hay un tema pendiente con la informalidad pero los programas existen, y las convenciones de la OIT han venido en aumento también, destacó el especialista.



Entonces, sobre la base de este progreso, el informe de la comisión mundial plantea un programa que se basa en tres pilares que ponen como énfasis el desarrollo de las personas:

1. Fortalecer el contrato social.
2. Fortalecer la inversión en las personas.
3. Generar un crecimiento con sostenibilidad, que promueva la equidad.

De allí surgen tres recomendaciones:

1. Invertir en la capacidad de las personas.

Dentro de esta recomendación se incluye:

a. Invertir en un aprendizaje permanente para todos, lo que resulta cada vez más importante en un mundo donde la esperanza de vida viene aumentando notablemente. En las últimas tres décadas, la esperanza de vida de los latinoamericanos aumentó casi 10 años. “Eso es asombroso, nunca antes había sucedido algo de esas magnitudes. Si la esperanza de vida de las personas está en aumento, pronto vendrán las discusiones sobre prolongar la vida laboral de las personas, y para ser productivo durante más años, es central el aprendizaje continuo”, destacó Ñopo.

b. Reforzar la protección social con una red que permita apoyar a las personas en las

transiciones. Otro de los elementos centrales de los mercados de trabajo hoy es la alta rotación: esos modelos en los que una persona entraba a trabajar a un lugar y se jubilaba 40 años después cada vez se aplican menos. Hay transiciones del empleo al desempleo, del desempleo al empleo parcial, y en estas múltiples transiciones hay necesidad de apoyo estatal, por ejemplo, tener una adecuada red de protección social que permita apoyar esas transiciones.

c. Un modelo transformador hacia la equidad de género. Gran parte de la inequidad de género sucede en los hogares pero también en el mundo del trabajo. Los conjuntos de oportunidades para hombres y mujeres son diferentes, y el reto está en igualar las oportunidades para que nos acerquemos un poco más a la igualdad de resultados.

2. Invertir en las instituciones de trabajo.

Hay que apostar a la confianza y a la reciprocidad que tiene que existir entre seres humanos, y entre ellos y las instituciones públicas y privadas. Toda esta red de confianza y reciprocidad ha venido de alguna manera erosionándose, advirtió Ñopo, y necesita reconstruirse sobre la base de elementos que transmitan seguridad y bienestar, por ejemplo, tener garantías laborales universales. Esto no tiene que ver únicamente con el mundo del trabajo sino también con el mundo del transporte; en un contexto donde las poblaciones están urbanizándose cada vez más, los sistemas de transporte juegan un rol cada vez mayor en el futuro del trabajo y en el bienestar de las personas.

El informe de la comisión apuesta a revitalizar la representación colectiva, que ha venido deteriorándose también, y aumentar la representatividad de los colectivos sindicales y empresariales para la consecución de mayor trabajo decente.

3. Invertir en trabajo decente y sostenible.

El informe propone crear incentivos para empleadores y trabajadores para que se apueste al trabajo decente. El trabajo decente tiene que ver con cómo repartir mejor las ganancias, pero también con cómo compatibilizar mejor el mundo del trabajo con el mundo del hogar, para que los seres humanos puedan disfrutar más de su tiempo libre. “Porque la gran promesa de la tecnología es liberarnos tiempo, y ahora irónicamente está sucediendo que los tiempos disponibles de las personas se reducen porque los tiempos de trabajo están aumentando. Hay algo que repensar ahí, y hay algo que repensar en la estructura de incentivos”, remarcó Ñopo.



El especialista concluyó su exposición con un llamado al trabajo conjunto de todas las partes interesadas –trabajadores, empleadores, Estado– a asumir responsabilidad en la construcción del futuro del trabajo, “que esperemos sea más justo y equitativo”. Convocó a revitalizar el contrato social y a pensar en las responsabilidades del sistema multilateral.

3. COMENTARIOS ACADÉMICOS AL INFORME

3.1 Necesidad de nuevas categorías jurídicas

Cristina Mangarelli, decana de la Facultad de Derecho de Udelar

Los cambios en el mundo del trabajo, señalados en el documento de la comisión, fueron mencionados por los participantes de todas las mesas: la automatización, la utilización de la robótica, de la inteligencia artificial. En la mesa de apertura, la decana de la Facultad de Derecho, Cristina Mangarelli, afirmó que estos cambios incidirán en el mercado de trabajo, eliminando puestos de trabajo y creando otros. Al mismo tiempo, hay cambios a raíz de las nuevas formas de organización del trabajo y en los modos de producción, que en muchos casos dan origen a relaciones que no quedan estrictamente dentro de la figura del contrato de trabajo. A ello se agregan las nuevas demandas de los trabajadores de conciliar el trabajo y la vida personal en familia.

La decana de la Facultad de Derecho aseguró que acompaña las conclusiones de la comisión y la opinión de los doctrinos que postulan, a nivel mundial, que el derecho al trabajo del futuro comprenderá todo tipo de trabajo, pero con distinta protección. “Así como el derecho del trabajo se elaboró a partir de una forma de organización del trabajo que fue en la revolución industrial, las nuevas formas de organización del trabajo requieren nuevas categorías jurídicas que aseguren protección a las personas que trabajan. Ahora bien, ¿cómo se llevarán a la práctica esas protecciones?”, preguntó.

Mangarelli destacó que hace varios años que los juristas en todo el mundo hacen referencia a una nómina de derechos básicos universales, y este punto también está recogido en el informe de la comisión, al proponer una garantía laboral universal. El informe de la comisión incluye además una definición de aquellos derechos que deben ser considerados fundamentales en el trabajo, o en otras palabras, los derechos básicos y universales que hay que asegurar: salario vital adecuado, limitación de las horas de trabajo, y condiciones de seguridad y salud.

“Pero también importa precisar a través de qué instrumento jurídico se asegurará esa protección universal. Seguramente, en el futuro, además de los convenios internacionales de trabajo, se utilizarán una variedad de caminos para asegurar la vigencia efectiva de los derechos laborales básicos”, consideró Mangarelli. A modo de ejemplo, mencionó las

cláusulas de los tratados de libre comercio y los códigos de conducta de las multinacionales, que pueden exigir el cumplimiento de derechos laborales básicos.

“Quizás una de las vías para la vigencia efectiva de un nuevo orden público social internacional se encuentre en incluir en la declaración de derechos y principios fundamentales de la OIT otros derechos fundamentales”, consideró Mangarelli. Añadió que el informe sigue esta línea, postulando que se reconozca a la seguridad y salud como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la idea del derecho a un aprendizaje como derecho humano.

Mangarelli destacó como otro avance del informe su enfoque global, que no sólo toma en cuenta las perspectivas de la protección de las condiciones de trabajo, sino que también sostiene que la protección social debe abarcar al individuo desde el nacimiento hasta la vejez, y que es necesario complementar el sistema contributivo de seguridad social con prestaciones no contributivas.

“Grandes desafíos se plantean entonces en la actualidad y en los próximos años, para las empresas, los sindicatos y los gobiernos, pero también para la academia, que tendrá especialmente que precisar los mecanismos jurídicos para que los derechos encuentren vigencia efectiva”, concluyó.

3.2 Necesidad de políticas públicas para enfrentar la desigualdad

Rodrigo Arim, rector de Udelar

El rector de la Universidad de la República, Rodrigo Arim, dijo en la mesa de apertura de la jornada que posiblemente hay pocos temas que desde la revolución industrial hasta la fecha hayan generado tanta ansiedad y tanta preocupación, y por momentos hasta visiones apocalípticas, que lo que tiene que ver con las transformaciones del mundo del trabajo. “Esa ciclicidad de los problemas vinculados a pensarnos como sociedad en ausencia de ciertos tipos de trabajo tiene que ver con dos vertientes relevantes: en primer lugar, porque el trabajo es esencialmente la forma en que los seres humanos nos vinculamos en sociedad, y trasciende el aspecto estrictamente económico. Y en segundo lugar, el trabajo es un espacio de socialización extremadamente relevante”, sostuvo el rector. Añadió que estas visiones cíclicas que han surgido a lo largo de la historia tienen un correlato muy fuerte con los cambios tecnológicos, que le dan una impronta particular a esas discusiones y a los temores que hacen emerger en la medida en que efectivamente

ponen en riesgo ciertas formas del trabajo.

Arim sostuvo que hay que separar “el futuro del trabajo” como concepto abstracto y general, que tiene que ver con la capacidad que tenemos los seres humanos de generar valor social y de vincularnos en entramados para producir, para generar riqueza y para compartir, de lo que es el futuro de los trabajos particulares. “Porque posiblemente lo que está en riesgo, nuevamente, son puestos de trabajo, no el trabajo como tal. De hecho hoy, si uno ve estadísticas generales sobre el desarrollo del mercado de trabajo internacional, más allá de los ciclos económicos habituales, hay más puestos de trabajo que nunca. Pero sí es cierto que hay problemas vinculados al impacto que tienen la tecnología, la globalización, la forma en que se organizan los sistemas productivos a escala global, sobre distintos vectores y vertiente de tipos de trabajo específicos”, indicó.

En este sentido, Arim mencionó algunos datos preocupantes. En primer lugar, el aumento de la desigualdad en el mercado de trabajo en las últimas tres décadas, que se ha dado en casi todo el mundo desarrollado, con distintos niveles de gravedad, y que también se ha vivido en América Latina. “Por más que Uruguay tuvo un período donde eso se ha mitigado y contrabalanceado por políticas específicas importantes, es un dato de la realidad preocupante. En los últimos 30 años, el trabajador medio en el mundo desarrollado no vio crecer su ingreso”, advirtió Arim.

En segundo lugar, el rector mencionó la pérdida de puestos de trabajo. Recordó que algunos economistas, al comienzo del siglo XX, pensaban que la oferta y la demanda iban a terminar generando la reasignación de los puestos de trabajo, lo que a su vez determinaría un aumento de la productividad general y del bienestar. Y en este sentido consideraban que la pérdida de puestos de trabajo era un problema transitorio. “Y esto algo de cierto tiene, porque efectivamente si uno lo ve con una mirada larga, hoy hay muchos más puestos de trabajo de los que había antes, hay más derechos en general de los que había antes. Pero es cierto que a escala humana, la pérdida de puestos de trabajo tiene ribetes dramáticos”, sostuvo Arim. Afirmó que esta situación desafía a las políticas públicas, que deben ser sólidas y fuertes, capaces de apuntalar a las personas que viven en una sociedad determinada a hacer el proceso de transición, así como de apoyar y proteger a los trabajadores. Destacó que el informe de la comisión avanza en estos aspectos.

Finalmente, consideró que hay que repensar aspectos normativos y aspectos vinculados con las políticas de empleo, de protección social y educativas. “Pensar estas transiciones

sin políticas es un camino a la desigualdad, un camino a la privación de sectores importantes de la sociedad”, afirmó.

3.3 El Estado y las políticas en el centro de las relaciones laborales

Juan Rasso Delgue, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

En la ronda de presentación de comentarios al informe de la Comisión Mundial, el Dr. Juan Rasso Delgue destacó que el documento traza una hoja de ruta que nos indica que es posible construir un modelo para el trabajo del futuro.

Señaló especialmente que el documento vuelve a poner en el centro de las relaciones laborales al Estado y a las políticas públicas. “Cuando el Estado dice: 'Dejemos el tema del trabajo a los sindicatos y a las empresas', lo que está haciendo es actuar por omisión. Porque el Estado tiene que ser el árbitro y la guía del sistema, con lo cual bienvenido sea un informe que celebra la necesidad de construir políticas públicas”, resaltó Rasso.

Afirmó que cuando nos referimos al trabajo en el siglo XXI, se incluyen situaciones tan diversas como la inteligencia artificial y el trabajo con las aplicaciones móviles, los trabajos de cuidados, el trabajo de las cadenas mundiales de suministro y también el trabajo esclavo que sigue existiendo en muchas partes del mundo.

Rasso recordó que Uruguay está en año electoral y se preguntó cuáles deberían ser las acciones del futuro ministro de Trabajo, sea del partido que sea. “Nosotros tenemos que imaginar relaciones laborales y desarrollo sostenible con compañeros de ruta, es absurdo pensar en un desarrollo que sólo se centre en el lucro de hoy, nosotros tenemos la responsabilidad de entregar el país a los nietos, y los nietos a sus nietos. Cualquier política que sea pan para hoy y hambre para mañana, generará daños terribles a futuras generaciones de los que somos responsables”, advirtió. Citó al respecto una frase del Papa Francisco en la Carta encíclica sobre el cambio climático y la desigualdad: “Dejar de invertir en las personas para obtener un mayor rédito inmediato es muy mal negocio para la sociedad”.

En ese sentido, se preguntó si cuando se habla del déficit de la seguridad social en Uruguay, deberíamos hablar de déficit o de inversión en las clases vulnerables de nuestra sociedad. “Yo no puedo medir con la misma vara el déficit en políticas de protección a la vulnerabilidad que otros valores o elementos que refieran exclusivamente al lucro”, consideró.

Rasso señaló que hay dos elementos esenciales que hacen al desarrollo sostenible de las relaciones laborales: el ambiente, un tema que es inescindible de las relaciones laborales, aunque todavía no se lo perciba como tal, y el trabajo decente, con condiciones laborales adecuadas. Recordó que estos dos elementos están contemplados en la Agenda 2030 que adoptó las Naciones Unidas en 2015, y destacó que esta agenda no responde a una ideología política sino que es expresión “de reflexiones de todos los actores sociales”.

En cuanto a los desafíos del trabajo del futuro, Rasso mencionó el tema del trabajo flexible, el tema de la desconexión, la cuestión de la formación y el aprendizaje permanentes. También mencionó la discusión respecto a la participación de los trabajadores en las empresas y el “accionariado obrero”. Recordó que desde los años sesenta, en los países anglosajones algunas empresas dan acciones a los trabajadores para que estén vinculados a los resultados de la empresa, y apuntó que hoy, en Uruguay, hay empresas de videojuegos que están pensando en modalidades similares para que los trabajadores opten por quedarse en el país y no migren a otros lugares donde sí les ofrecen ese tipo de participación, como en Estados Unidos.

Otro tema de discusión en relación con el trabajo y la protección social del futuro es la renta básica universal. Rasso comentó que uno de los primeros en hablar de renta básica universal fue Milton Friedman, “no fue un marxista o un ideólogo de izquierda; la renta básica universal está instalada en todos los sectores ideológicos de la sociedad”. “El debate va a ser qué renta básica: ¿una única renta en dinero y quitamos todo lo demás como quiere Friedman; una renta en dinero y prestaciones, como la salud; una que sea más de prestaciones y menos dinero? Es un debate, pero que sea necesaria la construcción de pisos mínimos universales me parece que está fuera del debate”, sostuvo.

En cuanto al problema del desempleo, destacó que a largo plazo se trata de un problema social y no individual, y recordó que la criminalidad organizada “siempre está dispuesta a ofrecer empleo a los desempleados”. Por tanto, son necesarias políticas que aseguren niveles básicos de protección, complementadas, como dice el informe de la OIT, por seguros sociales contributivos.

En cuanto a la automatización, Rasso citó el estudio “Automatización y empleo en Uruguay”, publicado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en 2017, que detalla qué actividades se van a automatizar más en el país. Uno de los sectores que se automatizará más en los próximos años es el sector rural. Rasso se preguntó entonces

qué va a significar esta situación para el interior del país, cuando haya 85% menos de trabajadores rurales, o cuando las zafras –como ya está sucediendo– duren quince días en lugar de dos meses a raíz de la automatización. “Entonces los robots deben cotizar: sí, por supuesto que deben cotizar, en esta cuestión hay políticas distributivas que habrá que tener presentes, e iremos necesariamente hacia el aumento de ingresos fiscales para la reasignación del gasto público y la ampliación de las coberturas. Y esto no lo enfoco como una opinión ideológica, para mí es una situación técnica, porque es algo que nosotros necesitamos”, remarcó Rasso. Agregó que no se puede “construir un enorme agujero, tirar a los excluidos y tapar el agujero” sino apuntar a “construir otras posibilidades”. “Tampoco podemos seguir construyendo cárceles. Algún día nos daremos cuenta de que las cárceles son más costosas que los sistemas de ayuda y de asistencia”, sostuvo.

Rasso convocó a repensar el Estado de bienestar social como algo sistémico, global. Afirmó que no hay futuro ni soluciones a largo plazo fuera del diálogo social, “porque como dice la OIT, los desafíos del futuro son desafíos colectivos que exigen respuestas colectivas”.

3.4. La ampliación del contrato social

Natalia Castro Tomás, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

El análisis de Natalia Castro, del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, se centró en el segundo capítulo del informe de la Comisión Mundial, y en particular, en el eje de acción referido a incrementar la inversión en las capacidades de las personas.

Castro consideró que el informe parece reclamar una ampliación del contrato social, mediante el reconocimiento de un derecho universal a la formación permanente como elemento clave para que las personas puedan aprovechar las nuevas tecnologías y las nuevas actividades que vendrán.

La formación profesional es un derecho fundamental ya reconocido en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración Universal de Derechos Humanos y en diversos instrumentos internacionales, entre ellos el Convenio Internacional de Trabajo N° 142 *Sobre el desarrollo de los recursos humanos* y las Recomendaciones N° 150 y 195.

Estas disposiciones establecen el derecho a la formación permanente en el ámbito

profesional y técnico, pero el informe de la Comisión Mundial parece ir más allá, destacó Castro: reclama el aprendizaje permanente, formal e informal, desde la primera infancia y hasta la adultez, abarcando no sólo las competencias necesarias para trabajar sino también para desarrollarse en la sociedad. “Entendemos entonces que se trata de una redefinición del derecho al aprendizaje o a la formación permanente”, remarcó la académica. Para garantizar este derecho, la Comisión propone asegurar una educación universal de calidad y hace hincapié en la necesidad de la participación activa del Estado, de los empleadores y de los trabajadores para que el aprendizaje permanente sea realmente un derecho. En materia de propuestas, sugiere por ejemplo que los trabajadores puedan disponer de tiempo libre remunerado para su formación.

Castro destacó que en un contexto de cambios tecnológicos, la formación o aprendizaje desempeña un rol fundamental y que es necesaria para mejorar la flexibilidad de los trabajadores y la transferibilidad de sus calificaciones.

Se refirió en particular a la situación de Uruguay en materia de formación, en relación con las recomendaciones de los expertos. Afirmó que el país “viene bastante avanzado respecto al resto de los países de América Latina”. Mencionó que existen previsiones respecto de la formación profesional en diversos convenios colectivos por sector de actividad y que se ha facilitado el acceso a la formación profesional a través del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS y de Cinterfor. Destacó que la formación también está presente durante los períodos de desempleo del trabajador, ya que este debe cumplir con la capacitación para mantener el derecho al cobro del subsidio por desempleo.

En cuanto al apoyo a las personas en las transiciones, Castro citó la exhortación de la Comisión Mundial a que se aumente la inversión y a que se aborde específicamente la problemática del desempleo juvenil y a los trabajadores de edad avanzada. Los expertos reclaman apoyar con firmeza a los jóvenes en la transición de la escuela al trabajo, para que puedan integrarse en los mercados de trabajo y convertirse en miembros activos de nuestras sociedades, a la vez que recomienda a los gobiernos que “multipliquen las oportunidades de trabajo decente de los jóvenes con programas de empleo y apoyo a los jóvenes emprendedores”.

En este punto, Castro destacó que Uruguay está muy avanzado porque ya tiene una ley de empleo juvenil y otra norma que ampara a los trabajadores mayores de 45 años. La ley de empleo juvenil sigue la recomendación de la Comisión Mundial en cuanto a mantener

el principio de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor.

En materia de regulación para las personas mayores de 45 años, la normativa uruguaya prevé el otorgamiento de subsidios a las empresas respecto al salario abonado al trabajador contratado, jubilaciones parciales en determinados sectores de actividad y medio horario.

Castro hizo notar que el informe de la Comisión Mundial no menciona a otros colectivos que podrían necesitar apoyo en las transiciones, como las personas migrantes o las mujeres y hombres a causa de la maternidad y paternidad.

Finalmente, la académica citó la exhortación de la Comisión Mundial a adoptar “un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género en el futuro del trabajo”. Acotó que las medidas que se han adoptado para prohibir la discriminación por género han sido variadas y tienen larga data, pero aún existen muchas situaciones en las que los cambios no se visualizan.

El informe de la Comisión destaca que “la igualdad de género comienza en el hogar” y recomienda que se adopten políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan los cuidados y las responsabilidades domésticas. “Este proceso incluye la instauración y ampliación de prestaciones de permisos que animen a ambos progenitores a compartir por igual las responsabilidades de prestación de cuidados”, indica el documento.

En Uruguay, si bien se han adoptado medidas que apuestan a la igualdad de género, “los cambios todavía no se notan”, remarcó Castro. El acceso de las mujeres a puestos de máxima responsabilidad y cargos de dirección en la gestión empresarial continúa registrando escasos niveles de participación. Si bien existen licencias especiales por maternidad y paternidad, la normativa uruguaya establece el mínimo de semanas de licencia maternal establecido por la OIT.

Por otra parte, si bien existe un sistema de cuidados para el recién nacido al que pueden ampararse tanto la madre como el padre, realizando media jornada de trabajo y percibiendo un subsidio por el Banco de Previsión Social hasta que el niño cumpla los 6 meses de edad, los hombres son los que menos utilizan estos beneficios, advirtió Castro.

En materia salarial, en los últimos tres años el promedio de salarios que perciben las mujeres en Uruguay aumentó 3% gracias a las políticas de género implementadas y la mayor formalidad en el trabajo para los organismos del Estado. Sin embargo, agregó la académica, las mujeres perciben promedialmente el 75% del salario que reciben los hombres, por lo que la brecha salarial en Uruguay es aún mayor que la señalada por la

OIT en el informe de la Comisión.

Finalmente, Castro destacó la promoción que realiza el informe a que se potencie la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres.

3.5 Inversión en las instituciones: Garantía Laboral Universal y diálogo social

Virginia Perciballi De Luca, Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Las propuestas de la Comisión Mundial en materia de inversión en las instituciones fueron también el eje central de la exposición de Virginia Perciballi De Luca, del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. La académica abordó en particular la propuesta de establecimiento de una Garantía Laboral Universal y la importancia de garantizar la representación colectiva de trabajadores y empleadores a través del trabajo decente y promovido por políticas públicas activas.

En cuanto a la implementación de una Garantía Laboral Universal (GLU), Perciballi señaló que el informe expresa claramente que todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían de disfrutar de derechos fundamentales, un salario vital adecuado, límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Destacó en particular el alcance subjetivo de la garantía propuesta, que debe extenderse a todos los trabajadores. Las formas de prestación del trabajo han sido modificadas por las nuevas tecnologías y las distintas políticas económicas; en este sentido, cuando el informe refiere a “todos”, parece que no debería limitarse la GLU a aquellos trabajadores con diversos tipos de relación laboral, sino que es necesario se extienda incluso a trabajadores autónomos e informales, resaltó Perciballi. Al respecto, recordó que esta cuestión ha sido relevada de manera incuestionable por Amartya Sen en su discurso ante la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, donde expresaba que “el objetivo principal de la OIT es la promoción de oportunidades para que los hombres y las mujeres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El alcance de ese objetivo es sumamente amplio, y se indica explícitamente que no sólo abarca a los trabajadores del sector organizado y a los trabajadores del sector no estructurado, sino también a quienes trabajan por cuenta

propia y a los trabajadores a domicilio. (...) Esta universalidad respecto del alcance y de la preocupación marca una diferencia respecto de la función de la OIT, que en un principio se ocupaba de ciertos grupos de trabajadores, los del sector organizado, los que ya tenían empleo, o los que estaban amparados por normas y reglamentos específicos”, y hoy debe extenderse a aquellos que se mantienen por fuera de esos estándares mínimos. Sin embargo, Perciballi hizo notar que uno de los problemas que plantea la aplicación de una GLU es el propio concepto actual de trabajo, que ya no responde a la idea tradicional que teníamos de este sino que ha ido mutando, y a veces resulta difusa la frontera para determinar si se está o no en una relación de trabajo o frente a un trabajador. Afirmó que la superación del modelo productivo fordista también ha alcanzado a nuestro continente, a lo que debe sumarse un contexto de trabajo precario, flexibilizado y de crisis del modelo democrático liberal. La académica sostuvo que actualmente se encuentran por lo menos tres modelos empresariales que coexisten en el momento de auge del desarrollo de las nuevas tecnologías: la empresa tradicional organizada bajo los estándares de los modelos de trabajo taylor-fordista; un sistema que mantiene una organización de trabajo de producción con características del modelo de producción tradicional, pero que utiliza tecnologías de última generación sin modificar significativamente el contrato de trabajo; y un tercer grupo donde se produce una verdadera revolución y las formas de trabajo que se utilizan se encuentran a la par de las tecnologías que aplica. “Sin embargo, en ninguno de estos tres modelos podría admitirse que se limiten los derechos fundamentales”, enfatizó.

Perciballi afirmó que debe considerarse al trabajo “en un sentido más amplio que el actual, resignificándolo con contenidos suficientemente comprensivos de estas nuevas realidades, en particular considerando la incidencia actual de las nuevas tecnologías en el trabajo. Ello no solo desde el plano meramente teórico, sino desde una visión crítica, enfrentando la ofensiva flexibilizadora que devalúa las bases mínimas del trabajo”.

Coincidió con la Comisión en que es necesaria la aplicación directa de una GLU, enfocada en la promoción y defensa inmediata, no sólo de los convenios de derechos fundamentales ante los organismos tradicionales internacionales, sino también su invocación ante los propios ordenamientos jurídicos internos. Remarcó que es necesaria la universalización de estándares mínimos en un marco jurídico global, más allá de los modelos dispares que puedan existir entre los diferentes países. “La implementación práctica impone la necesidad de una intervención común, en clave de derechos humanos

fundamentales y por medio de estrategias integradas o interconectadas, para su invocación judicial y administrativa directa en cada país”, subrayó.

Concluyó que es imperativa la constitución de una “justicia laboral mínima universal”, que conforme un piso de derechos laborales (GLU) que sean respetados y garantizados por todos los Estados. Esta GLU debería atender al núcleo mismo de la relación de trabajo: salario vital, limitación de la jornada, y condiciones de salud e higiene.

“Este conjunto de derechos laborales conformarían en consecuencia un nuevo mínimo indisponible, que los estados se verían obligados a aplicar mediante el aseguramiento de prerrogativas universales inherentes a todos los trabajadores de la comunidad internacional, más allá del lugar de la efectiva prestación del trabajo”, afirmó Perciballi. La GLU es “de inmediata aplicación” en los ordenamientos jurídicos internos, siguiendo como línea de aplicación el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales, sostuvo la académica. En este punto evaluó que correspondería dar intervención por ejemplo a la justicia del trabajo, la que deberá apropiarse de la GLU, como también lo deben hacer los propios operadores jurídicos, para que pueda ser respetada desde los órganos de inspección y administración del trabajo en todos los Estados miembros.

Desde el derecho internacional, y en referencia al rol de la OIT como organismo de control, Perciballi indicó que tal vez debería pensarse en la reformulación de los actuales métodos de control para garantizar el efectivo cumplimiento de esta garantía. Evaluó que estos mecanismos deberían modificarse en atención a los avances tecnológicos. En este sentido, y teniendo en cuenta que la OIT es un organismo tripartito, Perciballi estimó que debería buscar un nuevo equilibrio entre los “mandantes” y superar algunos problemas que aquejan al organismo desde 2012, cuando los representantes de los empleadores cuestionaron la facultad de interpretar de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), “yendo por un camino que limita severamente la acción de ese organismo de control”. Perciballi remarcó que el control internacional del cumplimiento de los derechos individuales y colectivos “es esencial, ya que los derechos humanos se globalizan y no conocen fronteras nacionales ni competencias exclusivas, por lo que debería pensarse en recomponer efectivamente el equilibrio entre los mandantes a efectos de fortalecer y robustecer los órganos de contralor de la OIT”.

En esta materia, Uruguay se ha destacado en la región por su gran compromiso con las normas internacionales de derecho del trabajo, destacó Perciballi. Es uno de los países que cuenta con mayor número de CIT ratificados y ha incorporado sus contenidos a través

de la Ley como instrumento normativo. La académica destacó que fue la negociación colectiva la que permitió avanzar con mayor firmeza en este sentido.

“Uruguay dio paso a la aplicación de una política no ya enfocada en los aspectos puramente económicos, sino a una política social compensatoria, relativamente autónoma de la económica, que determina como su eje central la reconvocatoria de los Consejos de Salarios y la búsqueda de una mejora salarial”, destacó. Estas medidas “han colaborado en un avance en materia de reconocimiento de derechos, no sólo a través de las normas heterónomas, sino producto de las regulaciones autónomas, a través de la negociación colectiva por rama de actividad que hoy comprende a la casi totalidad de los trabajadores uruguayos”, enfatizó.

El segundo aspecto abordado por Perciballi en sus comentarios fue el rol democratizador que el informe de la Comisión Mundial atribuye a la representatividad colectiva y al diálogo social. El programa se centra “en desarrollar las capacidades institucionales que sirven de fundamento a sociedades justas. Para ello se deberán renovar los fundamentos democráticos de nuestros mercados de trabajo y se deberá reforzar el diálogo social, para que todos puedan opinar sobre la forma que adoptarán los cambios en curso y la calidad de su vida profesional”, indica el informe.

Perciballi sostuvo que el diálogo social se basa no sólo en el respeto de la libertad de asociación, sino fundamentalmente en la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, lo que le permite desempeñar un papel fundamental en la formulación de políticas públicas e incluso de empresa, para promover la justicia social. “El diálogo social constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social y es esencial para la democracia y la buena gobernanza de las relaciones laborales”, destacó.

El documento de la Comisión plantea que los cambios en los marcos jurídicos internos, así como en la organización del trabajo, en base a nuevos modelos económicos, junto con la informalidad, dificultan el avance de las organizaciones y la representación de sus intereses. “En efecto, debe pensarse en la manera de que dichas organizaciones se fortalezcan nuevamente y pasen a ocupar, en consecuencia, un rol aún más importante y definitivo para el avance de la democracia”, remarcó Perciballi.

En segundo lugar, el informe señala que la representatividad de los sujetos colectivos también se ve afectada. El documento plantea las dificultades que deben superar las organizaciones de trabajadores tras los bemoles de las nuevas transformaciones del trabajo, donde la informalidad y el aislamiento conspiran contra el desarrollo de la

organización colectiva y de la representatividad de los distintos actores.

En el sector empresarial también se plantean problemas, advirtió la académica. Por ejemplo, las pequeñas empresas se ven muchas veces poco representadas y las grandes empresas tienen la capacidad de influir en políticas públicas, por lo que representar los intereses de pequeñas empresas muchas veces se vuelve poco atractivo, marcando en definitiva obstáculos para la representación real de los intereses de un colectivo uniforme. Dada la actual crisis de representatividad sindical que se releva en algunos países miembro de la OIT, Perciballi remarcó que urge implementar nuevas estrategias democráticas por todos los actores sociales, especialmente para la defensa de los principios de libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga, superando así el enclaustramiento propio al discurso tradicional sobre la autonomía sindical, mediante un marco ampliado de alianzas con diferentes colectivos. “De esta forma, las organizaciones profesionales de trabajadores lograrían por lo tanto adquirir mayor relevancia en las relaciones laborales actuales, profundizando así su participación por la vía de una vinculación activa con las demás organizaciones sociales, revalorizando el rol sindical”, sostuvo Perciballi.

Finalmente, la académica citó un fragmento del informe de la comisión de expertos: “Nos encontramos ante desafíos colectivos que exigen respuestas colectivas. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel clave en el fomento de la resiliencia y la adaptación”. Consideró que de este modo el informe destaca la importancia de la representación colectiva como bien público, como esencia de la democracia, en paralelo con la necesidad de establecer políticas públicas que acompañen su evolución. “En tanto los procesos transcurran por la consulta y cuenten con el consenso de los actores, harán más legítimas sus decisiones y más fácil su aplicación”, consideró, y añadió en línea con el informe que ello redundará en contribuir a la adaptabilidad de los mercados, así como a la resiliencia de las empresas, las relaciones laborales y las economías. En definitiva, valoró que ante la precarización de diversos aspectos de la vida y la crisis de representatividad que deben afrontar los sujetos colectivos en la región, “resulta imperioso promover la solidaridad de las organizaciones sindicales y sus reivindicaciones con otras organizaciones de protección de derechos sociales mínimos”. Estimó que sería conveniente la búsqueda de nuevas modalidades de organización y objetivos, además de una revisión de sus mecanismos de acción de orden internacional, por ejemplo por medio de redes de sindicatos regionales o mundiales.

La académica consideró que es viable la inclusión de nuevos actores, y que esta debe alcanzar a aquellas manifestaciones del trabajo en el ámbito de la informalidad, lo que no solo determinará su formalización sino un camino hacia la inclusión.

En el caso de Uruguay, Perciballi coincidió con Raso Delgue en que el fortalecimiento del tripartismo y con él, del diálogo social, ha sido una nota característica de nuestro país, que asiste desde hace casi quince años a un cambio en el modelo de relaciones de trabajo, donde se han abierto desacostumbrados espacios de discusión de los temas laborales. Entre las distintas medidas dinamizadoras de las relaciones laborales, Perciballi mencionó la reconvocatoria a los Consejos de Salarios, la creación de un Consejo Superior Tripartito como órgano de gobernanza de las relaciones laborales, la convocatoria a negociar a sectores postergados como el del trabajo rural y doméstico, la inclusión de los trabajadores públicos en la negociación, el refortalecimiento de la inspección y administración del trabajo, y la protección y promoción de la Libertad Sindical.

Perciballi concluyó que se está ante un momento de profundos cambios y transformaciones del mundo del trabajo, “lo que plantea retos difíciles pero abre nuevas oportunidades de diálogo social y tripartismo como herramientas para facilitar una transición justa hacia un futuro del trabajo sostenible”. No obstante, mencionó que persisten numerosos desafíos como la pobreza, la disminución de la participación del trabajo en la renta nacional, la informalidad, el déficit de trabajo decente, las desigualdades económicas, sociales y de género, y la necesidad de dar cabida a los intereses de los grupos vulnerables.

4. Reflexión tripartita sobre el informe

Todos los expositores en la jornada del 15 de marzo destacaron la posibilidad que existe en Uruguay de constituir ámbitos de diálogo y de reflexionar en clave tripartita. Uno de los paneles estuvo constituido, precisamente, por representantes de los tres actores del diálogo social: trabajadores, empresarios y gobierno.

El moderador del panel, Jorge Rosenbaum, del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, destacó que más allá de las opiniones técnicas y de las conclusiones a las que llegó la comisión, y de lo que se decida en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, el rol que deben jugar los representantes de los tres sectores que conforman la base tripartita de funcionamiento de la OIT “es trascendental, y eso mismo se traslada a nuestro país”. “Los actores, tanto desde el lado del gobierno como de las organizaciones representativas, no han estado en una posición de meros espectadores, negligentes. He leído muchísimas contribuciones, muchas de ellas muy valiosas. Este debate no sólo se está dando sino que se está dando para hacer, y eso es lo importante”, resaltó Rosenbaum.

El aprendizaje permanente

En representación del sector empleador expuso Sebastián Pérez, asesor económico de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) desde 1996.

De las conclusiones de la comisión, destacó en particular lo referente al aprendizaje permanente; aseguró que esto interpela especialmente a Uruguay y constituye al mismo tiempo “una gran oportunidad” ante la coyuntura de un cambio de gobierno. “Lo que nosotros creemos es que hay que definirse políticamente por elegir líderes en materia de la gobernanza de la educación, líderes positivos, que además tengan cierto consenso en nuestra sociedad; poner personas que de alguna forma van a tener algún tipo de cuestionamiento probablemente nos lleve al fracaso”, vaticinó.

Pérez aseguró que el empresariado entiende que la educación es donde deben ponerse las baterías de aquí en más, y se mostró optimista respecto al futuro. “Los uruguayos tenemos esa particularidad: cuando nos ponemos un objetivo de reformar cierta área de nuestra economía, de nuestro funcionamiento como sociedad, lo logramos, y además lo logramos a la uruguaya, a veces con diseños que son relativamente originales para lo que es internacionalmente conocido. Nos inspiramos en las prácticas internacionales pero las

adaptamos al caso uruguayo”, afirmó Pérez, y puso como ejemplo la reforma tributaria, la reforma de la seguridad social, temas para los que Uruguay “generó cosas inteligentes y eficaces”.

“En materia educativa, tenemos que poner a nuestros mejores exponentes, y eso va a precisar un fuerte blindaje político detrás para respaldarlo. Y ahí está nuestra gran oportunidad”, consideró. En ese sentido, recordó que el empresariado apoyó la conformación del proyecto Eduy21, al que calificó como un “ámbito de discusión despojado de lo político para tratar de ir construyendo consensos en la sociedad para poder implantar medidas en los próximos años”.

Pérez remarcó que es importante el control de la calidad de los aprendizajes, y que no alcanza con pertenecer a un centro educativo para ser parte de un proceso de aprendizaje. “Hay que estar en un centro educativo pero además formarse con los niveles de capacitación y de competencia que exige el mundo de hoy. Entonces, hay que medir, hay que darle respaldo político a los institutos que van a medir, y que los tenemos creados, y eso también necesita liderazgo político”, afirmó. Agregó que hoy sabemos cuánto recaudó el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF) porque tenemos “un gran hermano tributario”, y consideró que “deberíamos ser así en materia educativa, deberíamos medir, ir al detalle, saber cuánto aprenden nuestros chicos”.

Asimismo, evaluó que debe avanzarse en los aspectos vinculados a las competencias, “en los cuales la OIT ha ayudado en los últimos años”, y también en formación dual. Consideró que debería incorporarse el emprendedurismo como un aspecto clave en la formación de los jóvenes. “Nosotros estamos evidenciando un proceso en el que hay que hacer foco, y es la creación muy importante de unipersonales. Todos sabemos que en las unipersonales hay algunas debilidades vinculadas a la protección social, pero al final del día son emprendedores, y tenemos necesidad de formar en materia de calificaciones emprendedoras en nuestra educación”, sostuvo Pérez.

Por su parte, Abigail Puig, secretaria ejecutiva, integrante de la Dirección Nacional de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (Fuecys) e integrante de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT, destacó en materia de enseñanza el trabajo de la Universidad Tecnológica (UTEC). Dijo que las autoridades de esta institución afirman estar formando a los trabajadores del 2050, por las carreras que se están desarrollando. Destacó la diversificación de la educación en el país y en términos de carreras, y apuntó que en la negociación tripartita hay mucho que hacer para fortalecer

la capacitación de los trabajadores, no solamente para los que están en el mercado de trabajo, sino para aquellos que puedan ser desplazados por la tecnología. Ejemplificó al respecto con un proyecto que se instaló el año pasado de investigación y de impacto de los avances tecnológicos en el sector de comercio y servicios.

En representación del Estado, Nelson Loustanou, subsecretario del MTSS, sostuvo que de acuerdo con el informe, no solamente el Estado debe garantizar el derecho a la formación permanente. “No sólo es problema de liderazgo del Estado sino también de los interlocutores sociales, que tienen tanta importancia incluso como el Estado. La obligación de formar no sólo es del Estado, también radica en los sindicatos y en los empleadores. Desde el punto de vista doctrinario, esto reedita algunas tesis de algunos compañeros de años atrás que se referían a este tema”, indicó. Remarcó que el compromiso debe ser “de todos”, y que se debe resolver “como lo ha patrocinado la propia OIT, mediante el diálogo social”. “Necesitamos profundizar cada vez más el diálogo social, y sostener los derechos básicos en el mundo del trabajo”, afirmó.

Además, consideró que no alcanza simplemente con decir que hay que buscar los mejores líderes, como había indicado Pérez. “El proceso de liderar esta situación es de responsabilidad social, es de todos los componentes de la sociedad”, destacó.

Nuevas y viejas condiciones de trabajo

Abigail Puig, representante del sector trabajador en el panel, recordó que una de las primeras definiciones de la OIT, en 1919, denunciaba la existencia de condiciones de trabajo que generaban injusticia y miseria para un gran número de seres humanos, y remarcaba como urgente mejorar dichas condiciones. “Y eso, al día de hoy, sigue siendo una de las mayores preocupaciones que tenemos. No significa que no se haya avanzado, pero es motivo de preocupación”, acotó Puig. Afirmó que el sector de comercio y servicios ha sido de los más afectados por la irrupción de nuevas formas de trabajo y por la incorporación de la tecnología, y aunque esto determina la pérdida de empleo, al mismo tiempo se están generando otros puestos de trabajo, otras actividades y otros conocimientos vinculados a la innovación y al diseño.

Puig consideró que una de las preguntas centrales que hay que plantear es si el trabajo del futuro ayudará a mejorar nuestras vidas. Apuntó que el informe de la comisión de expertos de OIT destaca que hay muchos trabajadores en la informalidad, con jornadas laborales extensas y salarios bajos. En este sentido, Puig sostuvo que debería pensarse

el impacto que tendría la reducción de la jornada laboral: “Entendemos que si realmente el futuro del trabajo puede mejorar nuestras vidas, seguramente se puedan crear otro tipo de empleos y que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre”, evaluó.

Puig afirmó que debería discutirse si las modalidades de empleo, “que parecen tan modernas para ciertos sectores de la población, no estarían reeditando algunas modalidades de trabajo del siglo XIX”. “Esto es sumamente interesante, porque en el informe también se destacaba los problemas que enfrentan los trabajadores todos los días, inclusive en seguridad y salud laboral”, indicó.

Loustanou destacó la propuesta de la comisión de implementar una garantía universal laboral. “Hay una tanda de derechos de tal importancia, de tal trascendencia, que tenemos que regarantizarlos, revalorarlos, y esto no significa disminución de ninguno de esos derechos, sino adecuación, y lo plantea el propio informe cuando lo lleva por ejemplo al tema del tiempo de trabajo, que frente a las nuevas tecnologías es una cosa bastante compleja de ver, y cuesta encontrar el límite. Pero también el informe reconoce el derecho a la desconexión, y el derecho a la desconexión -recogido en la legislación francesa y en la práctica de los españoles y de los alemanes- no es más ni menos que recortar el tiempo límite de trabajo”, señaló el representante del Estado.

Loustanou confesó que esperaba “un informe mucho más negativo” sobre el futuro del trabajo, y en cambio se encontró con un informe “que apuesta al presente y al futuro”, que “revitaliza y le da nueva energía a los principios de la OIT y del propio derecho del trabajo”. Un informe que sostiene que si bien hay puestos de trabajo que se pierden, hay otros que se crean. Que remarca que si los países tomaran la decisión de ir hacia empleos verdes y bajar la huella de carbono, los puestos que se crearían serían más que suficientes para paliar el déficit que hay hoy en materia de empleo. Con un informe que incluye a la economía de cuidados y a la economía digital como generadoras de nuevos puestos laborales. “Claro que va a haber diferencias con el sistema industrial, claro que va a sufrir el sistema industrial, porque en definitiva cuando se aplica el modelo del trabajo digital y la robótica, hay una retracción del trabajo industrial. Una línea de trabajo de 50 operarios es sustituida por un robot. Lo que hay que pensar, y es lo que dice el informe, es en el proceso de acompañamiento y de formación para esos trabajadores que no deben quedar por el camino”, afirmó Loustanou.

El jerarca concluyó que el informe “refresca y nos da una visión no negativa del mundo del trabajo”, que llama a “no tener miedo, a acompañar los cambios, porque las sociedades

vivimos transformando el mundo”.

Transiciones y protección social

Otro aspecto abordado por el panel tripartito fueron las transiciones y las sugerencias que sobre estos procesos formuló la comisión de expertos de OIT. Pérez, en representación del sector empresarial, dijo que hoy los trabajadores están viviendo situaciones complejas, en particular en el sector industrial, que es el que está “contribuyendo más a la destrucción de puestos de trabajo que estamos viviendo hace ya varios años”. “Del lado de las cámaras, nos preguntamos a dónde va a esa gente. Muchas veces van a empleos que son de menos requerimientos o calificación, de menos nivel salarial, de menor protección social. Es muy difícil reinsertar a un trabajador industrial. Entonces, los períodos de transición son largos, van a ser más largos, y requieren una formación más enérgica para la calificación de estos trabajadores”, sostuvo Pérez. Destacó que “felizmente” en Uruguay hay mecanismos para apoyar las transiciones que están funcionando relativamente bien, como el Instituto de Empleo y Formación Profesional (Inefop).

En materia de protección social, destacó que Uruguay “ha avanzado de forma bastante intensa”. “Yo creo que desde el punto de vista de los desafíos del trabajo, vamos alineados con lo que el informe propone”, consideró. Resaltó que Uruguay está bien posicionado a nivel internacional en cuanto a jubilación mínima, a la universalización de la atención de la salud, al seguro de paro extendido que cuida las transiciones, a la educación gratuita, a las transferencias del Ministerio de Desarrollo Social.

De todos modos, alertó que en los próximos años la reasignación del gasto público hacia la protección social va a seguir creciendo, lo que obligará a quienes manejan los dineros públicos a ser “muy cuidadosos con los fondos públicos en otras áreas”. “Y también sabemos que desde el punto de vista tributario, tanto las familias como las empresas están en niveles de presión tributaria relativamente altos, y uno tiende a pensar que es difícil aumentar la carga tributaria sin afectar las inversiones y los ingresos de la población”, añadió.

Instituciones y normativa

En materia institucional, el representante del sector empleador evaluó que Uruguay “es un buen ejemplo a nivel internacional”. “Cuando uno mira lo que se recomienda, nos

enorgullece como país el nivel de diálogo social que tenemos y el nivel de relacionamiento que tenemos, y que muchas veces cuando vienen del exterior lo señalan”, destacó. No obstante, apuntó que “la propia OIT cree que hay cuestiones que Uruguay debe cambiar para adoptar una legislación más adecuada a las necesidades del mundo del trabajo”. “Ahí hablan del Estado como garante, no como participante. Yo creo que hay que cuidar mucho al Estado como participante, y eso es parte de la queja empresarial: nosotros concebimos al Estado como participante en la distribución de mínimos pero como garante en la negociación bipartita”, señaló Pérez.

Destacó que la CIU tiene una larga experiencia y trayectoria en negociación colectiva, más allá de la obligatoriedad y de las disposiciones legales. “La negociación colectiva es algo que es aceptado, que lo vemos como necesario para un buen relacionamiento, pero en ciertas condiciones que no creemos que sean las actuales”, advirtió. A modo de ejemplo, mencionó que en el sector industrial hay un sector cuyo salario mínimo para un peón ronda los 60 mil pesos en términos nominales, y para un administrativo, aproximadamente 80 mil pesos. “Entonces imagínense si yo soy una Pyme de Salto, que quiero producir ese mismo bien, y quiero introducirlo en el mercado: tengo una barrera de entrada al mercado muy alta”, alegó. Aseguró que no se trata de que los empresarios quieran “pagar salarios de hambre” y afirmó que un salario de 40 mil pesos en Salto “es un buen salario”, “es mucho mejor eso que estar desempleado como está pasando en el norte del país”.

Pérez afirmó que hay que analizar la manera en que están representadas las pequeñas y medianas empresas en la negociación colectiva. Aseguró que actualmente, son las grandes empresas las que van a los ámbitos de negociación, las que tienen representantes y fondos para participar. “Tenemos empresas muy grandes, los negocios se concentran, los precios suben, y los que en todo caso pagamos eso somos los consumidores. Yo creo que el interés general es el que debe defender el sector público a efectos de que estas apropiaciones de la renta no ocurran y haya un fluido ámbito empresarial, para que haya distribución de empresas y una competencia mucho más adecuada”, consideró Pérez.

En materia de normativa, evaluó que la discusión es analizar desde el punto de vista técnico y académico qué es lo más conveniente. “No es explotar o defender más al trabajador, no es por ahí, es (hacer) algunas adecuaciones para que las pymes tengan mecanismos para adoptar la normativa. Ahora no tienen flexibilidades y terminan

incumpliendo la normativa, y tienen costos ocultos porque al día de la reclamación los tienen que pagar”, sostuvo Pérez.

Por su parte, Puig consideró que la actual ley de negociación colectiva es “muy buena”, afirmó que los trabajadores la defienden y que “obviamente hay que profundizarla”. “No sólo lo decimos nosotros, sino que la realidad muestra a las claras que el nivel de acuerdo ha sido grande, que hubo un crecimiento a nivel del salario real, y que inclusive ha sido de las mejores herramientas en los últimos años para redistribuir la riqueza”, destacó la representante del PIT-CNT.

Asimismo, valoró positivamente las recomendaciones del informe de la comisión de expertos relativas a la sindicalización y a las modalidades de organización y de comunicación en los sindicatos. “Hay sindicatos que ya están diseñando sus aplicaciones y eso es fantástico. La tecnología puede ser realmente un progreso para la humanidad, si la ponemos a nuestro servicio y no para que la riqueza generada quede en las manos de unos pocos”, sostuvo.

Puig dijo que de cara al próximo cambio de gobierno, la central sindical quiere instalar un debate público acerca del trabajo, el empleo y la formación de los trabajadores. “Porque tenemos certezas de que si seguimos por el camino de profundizar en materia de legislación laboral, de ratificación de los convenios internacionales de OIT, lo que vamos a estar haciendo es garantizar un futuro mejor y por sobre todas las cosas seguir ganando en derechos, porque cuando uno gana en derechos termina ganando en democracia. Y cuando uno plantea un retroceso frente a esos derechos, en definitiva se está planteando un retroceso en democracia”, destacó.

Nelson Loustanou resaltó positivamente la permanente referencia al diálogo social que realiza el informe de la comisión de expertos, “ese diálogo social que para los demás es tan extraño y que es tan natural para la sociedad uruguaya”.

El representante del Estado defendió la ley de negociación colectiva vigente. Recordó que la negociación colectiva se instaló en 1949, en un gobierno del Partido Colorado, que se trata del “régimen autóctono de fijación de salarios” y que responde a prácticas que se hacían en Inglaterra, en Australia y en Nueva Zelanda. Aseguró que este régimen se implantó en atención a que los salarios de los trabajadores “eran paupérrimos”. “Y los salarios de los trabajadores son condiciones de vida. Si los trabajadores no tienen buenas condiciones de vida, la sociedad se empobrece, desaparece”, afirmó.

Reconoció que el modelo que ha adoptado Uruguay “tiene alguna observación desde el

En el centenario de la OIT: el futuro del trabajo – Relatoría

punto de vista internacional”, pero destacó que el modelo uruguayo de fijación de salarios “es especial, tripartito, donde el Estado opera como una especie de red de protección”. En ese sentido, resaltó que el informe de la comisión de expertos ratifica la importancia de las políticas públicas que deben ejercer los Estados en materia de derecho al trabajo.

5. Cierre de la jornada: comentarios institucionales

En el panel de cierre de la jornada, Fabio Bertranou, director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, expresó su satisfacción tanto por los comentarios vertidos a lo largo de la mañana como por el compromiso de trabajadores, empresarios y Estado en Uruguay de tomar en consideración el informe de la comisión de expertos y de realizar esfuerzos para tratar de construir una visión común.

Bertranou formuló una invitación a todos los actores a seguir dialogando en otros espacios, y también a tener discusiones focalizadas sobre algunos de los aspectos abordados por el informe.

Mencionó en particular la propuesta de incorporar una garantía laboral universal, así como la importancia del aprendizaje permanente; “hay una necesidad de conceptualizar ese derecho y creo que los actores en Uruguay están en una posición privilegiada para contribuir en la Conferencia Internacional del Trabajo”, consideró.

Bertranou aclaró que si bien el informe no hace referencia explícita a la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la OIT está comprometida con esa agenda de reforma de la ONU y con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Aseguró que la OIT no sólo apunta a trabajar en el ODS 8, sobre trabajo decente, porque en realidad el tema del trabajo está “en el corazón de la Agenda” 2030 y se vincula con todos los objetivos contenidos allí.

El representante de OIT coincidió con algunas valoraciones expresadas en la jornada respecto a la importancia del diálogo social y de no dejar a nadie atrás. “La idea es no dejar a nadie atrás pero también caminar juntos”, afirmó.

Finalmente, sostuvo que si bien Uruguay tiene buenos indicadores en materia laboral, todavía tiene que “trabajar en conjunto para poder pasar definitivamente a la primera liga”. Mencionó en particular la necesidad de trabajar en la dimensión ambiental, que es un punto central en la Agenda 2030 y también del informe de la comisión, así como en la cuestión de la transición justa, entendida como la transformación que tiene el mundo productivo y el mundo del trabajo. “Tenemos que trabajar empresas y trabajadores con el acompañamiento del gobierno en hacer esa transición realmente justa y poder colocar a Uruguay en una senda de crecimiento sostenible que incorpore este pilar”, enfatizó.

A su turno, Mireia Villar, Coordinadora Residente de Naciones Unidas en Uruguay,

destacó la importancia del informe. Resaltó en particular la propuesta que se realiza para que el programa de la comisión sea debatido a nivel nacional y recogido en estrategias nacionales. “El programa ofrece un marco coherente para trabajar a nivel internacional y en los países. Es importante que ese proceso nacional dialogue bien con el proceso que en cada uno de los países se está poniendo en marcha para implementar la Agenda 2030 y los objetivos climáticos, estos temas son parte de la misma conversación global”, sostuvo Villar.

Respecto a la Agenda 2030, añadió que algunos “nos quedamos con la métrica, con los objetivos del desarrollo sostenible”, pero destacó que hay que “rescatar el planteo y el cambio de paradigma que trae la declaración que logramos consensuar”. “Es un llamado de acción, no deja de ser una crítica a un modelo de desarrollo que ha dejado de servir al interés común y que no toma suficientemente en cuenta el interés de las generaciones que van a venir, porque está basado en un uso insostenible de los recursos y porque se han normalizado ciertas narrativas a propósito de procesos que generan despilfarro, exclusión, y que se ven como algo natural, como un subproducto del progreso, cuando el progreso es precisamente lo contrario, es poder prosperar, tener oportunidades y no hacerlo a costa de los derechos ni de la salud del planeta”, destacó la representante de Naciones Unidas. En ese sentido, evaluó que la Agenda 2030 fuerza a repensar el progreso y a darle otros atributos a este proceso, y por tanto invita a pensar transformaciones de fondo, estructurales, en los países, en las regiones y a nivel global. “Nos pone por delante preguntas difíciles, para las que a menudo no tenemos las respuestas. Es una agenda que nos habla de con qué demografía hacemos la política pública, con la de hoy o la de mañana, de en qué medida estamos listos para imaginarnos el futuro con una demografía distinta; cómo estamos o no abordando como colectivo humano las exclusiones duras y persistentes, las que no dependen tampoco de los niveles de ingreso; las acciones que hacemos para que la protección social no sea algo a lo que accedemos en un momento puntual de la vida sino algo que nos acompaña a lo largo de nuestra vida; cómo afrontamos cuestiones de legitimidad de nuestras instituciones, que en muchos casos se quedan cortas; cómo nos sinceramos a propósito de las apuestas productivas que hemos hecho como países y su sostenibilidad”, enumeró Villar, y remarcó que “ese es el tamaño del reto y la profundidad de las preguntas que nos tenemos que hacer”, porque de lo contrario, el logro político del acuerdo de 2015 habrá sido en vano.

En atención al informe de la comisión de expertos, y en materia de capacidades y protección social, Villar evaluó que debe verse a las personas “con una mirada dinámica, en su ciclo de vida; esas personas no existen en un momento y son sujetos de una política pública”. Apuntó que las condiciones y los grados de dependencia con los que se llega a la jubilación están en cierta medida determinados por etapas previas, que a veces se refuerzan o no con políticas públicas que no son estrictamente políticas de trabajo. Afirmó en este sentido que debe haber coherencia de políticas y un “paquete de oportunidades” a ofrecer al individuo en su ciclo de vida.

En relación a la inversión en trabajo decente, Villar dijo que en la discusión sobre la Agenda 2030 surgió “una conversación bien interesante” que tiene que ver con un cambio de modelo económico. “Estamos hablando de una co-construcción que hay que hacerla con inversión y con política pública, sin duda, pero en diálogo con modelos de negocios distintos. Hay una visión muy clara de que el desarrollo es también responsabilidad de un actor principal: la actividad empresarial. ¿Cómo generamos los incentivos para que volverse más verdes, para que crear empleos dignos, para que incluir a sectores que están fuera del mercado formal sea un objetivo también de las empresas?”, preguntó.

La representante de Naciones Unidas consideró que debería repensarse qué es el valor agregado y cómo se premia. “Creo que ha habido narrativas y fenómenos recientes de apropiación y de extracción del valor agregado por sectores, sobre todo los que han hecho la financiarización de la economía, que no valoran los impactos económicos, ambientales y sociales de esas actividades”, alertó.

Finalmente, destacó que el tema de la institucionalidad es clave, porque es lo que hace posible “que todo lo demás pase”. Consideró que debe lograrse grados de consenso y niveles de institucionalidad que permitan hacer políticas públicas: “posiblemente otras políticas públicas, con otras miradas”. “Si queremos proteger los logros de la agenda de derechos que está inserta centralmente en un programa multilateral como es la Agenda 2030, esa institucionalidad, ese activo rol de los Estados, tiene que estar”, concluyó.

El último expositor de la jornada fue el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro. Comenzó diciendo que está de acuerdo con el informe de la comisión de expertos y destacó que se trata de un trabajo que “nos ilumina, que nos da esperanza, que reafirma algunos principios y normas fundamentales de la querida OIT en su centenario”. Además, evaluó que el informe aparece “medio a contrapelo de las tendencias mundiales”, regionales e incluso nacionales, y que eso “aumenta el desafío y el

compromiso”.

Murro llamó a encarar lo que denominó “Ri-re, riesgo del retroceso”. “Creo que tenemos riesgos de retroceso si no valoramos adecuadamente las coyunturas en las que nos encontramos”, advirtió.

El ministro destacó que Uruguay hoy está ubicado en primer lugar en América Latina en términos de protección social y en negociación colectiva. Recordó que el país pasó de tener 25% de trabajadores con negociación colectiva en la década de 1990 a tener hoy casi el 100%. “Eso no es casualidad, es fruto de decisiones políticas que se tomaron para que eso fuera y siga siendo así”, destacó.

Murro alertó que hay posiciones a nivel nacional que “con una buena calidad de exposición”, aparentan estar de acuerdo en mantener ciertas cosas, “pero en definitiva, cuando pasemos raya al final y veamos los resultados, se pueden estar produciendo cambios sustanciales”. “Por ejemplo, cuando decimos negociación colectiva sí pero voluntaria. Negociación colectiva sí pero por empresa. Negociación colectiva sí pero por zona”, ejemplificó. Sostuvo que pasar a la negociación voluntaria por empresa es “reducir sustancialmente la negociación colectiva, camino que nosotros no queremos transitar”. “Por eso nosotros somos partidarios, y vamos a tratar de seguir llevando adelante la negociación colectiva obligatoria por rama de actividad, fundamentalmente, que permite la negociación por empresa”, aseguró. Recordó que hay consejos de salarios que han creado diferencias para determinadas zonas del país o para determinados sectores de actividad. “Pero esas son decisiones de los consejos de salarios tripartitos obligatorios basados en la negociación por rama de actividad”, insistió.

Murro defendió este sistema de negociación y mencionó un informe del Fondo Monetario Internacional (FMI), resumido en una nota periodística del semanario *Búsqueda* publicada el 14 de marzo, que analiza particularmente el caso de Uruguay y de la negociación colectiva. “En Uruguay los acuerdos salariales finalmente son por consenso. Si miramos la séptima ronda, que está en curso, de 230 consejos de salarios, 203 ya culminaron, y hay 94% de acuerdo entre empresarios y trabajadores. 35% de ese 94%, por encima de los lineamientos del Poder Ejecutivo. Esto muestra la fortaleza de la negociación colectiva y la independencia de las organizaciones de empresarios y trabajadores para negociar entre sí”, resaltó el ministro.

Agregó que el informe del FMI destaca los efectos positivos de la negociación colectiva en la caída del desempleo. “A nosotros nos duele cada empresa que cierra y cada trabajador

que pierde su trabajo, nos duele, nos preocupa y nos ocupa. Hemos perdido en los últimos cuatro años 50 mil puestos de trabajo. Ahora, primero creamos 300 mil. Y si miramos las tasas de empleo y de desempleo de 1985 hasta hoy, las tasas de empleo de estos períodos de gobierno son las más altas desde el retorno a la democracia y las tasas de desempleo son las más bajas desde el retorno a la democracia. Tenemos problemas de trabajo, pero ubiquemos esto en esta realidad y en las realidades que tenemos alrededor, porque países que han disminuido en los últimos años notablemente los derechos laborales tienen más desempleo y más inflación que nosotros. Hoy Argentina está preocupada por ver qué hace con 51% de inflación y con 10% de desempleo. Acá nos duele el 8 y tenemos que trabajar para mejorarlo”, señaló Murro.

Asimismo, indicó que el FMI considera que los consejos de salarios “ayudaron a dotar de estabilidad a la relaciones laborales, a canalizar la demanda de manera ordenada y fomentaron un entorno propicio para la moderación”.

El ministro también comentó que un trabajo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) postula que los sistemas de negociación colectiva coordinados –similares al que tiene Uruguay– tienden a conducir a más empleo y menor desocupación en comparación con aquellos totalmente descentralizados, o sea, aquellos que van a la negociación por empresas o por zonas.

Al igual que la representante de Naciones Unidas, Murro destacó la solicitud de la comisión de expertos de que estas propuestas se debatan a nivel nacional, en el marco de conversaciones tripartitas y de cara a la formulación de un plan de acción nacional sobre la aplicación de las recomendaciones del informe, así como la necesidad de informar periódicamente a la OIT sobre estos avances. “Si este documento finalmente se aprueba, esperemos que sí, después tendremos que profundizar en planes nacionales tripartitos para llevar estas cosas adelante”, indicó Murro.

El ministro expresó el compromiso del gobierno de convocar a un diálogo tripartito para discutir “a fondo” planes de acción nacionales dirigidos a implementar las recomendaciones de la comisión de expertos de la OIT. “Tenemos que seguir trabajando para mejorar las cosas que están mal, para bajar ese 8% de desempleo, para aumentar la tasa de empleo, para seguir mejorando las condiciones de trabajo, mejorando los salarios, que son la principal fuente de ingresos en nuestro país junto a las pasividades, y que entre otras cosas, han puesto a Uruguay a la cabeza de América Latina en la venta minorista, explicada fundamentalmente por el aumento real de aproximadamente 55% en

estos 14 años de salarios y pasividades por encima de los precios, por primera vez en la historia”, destacó Murro.

Finalizó remarcando que el informe “hace otro aporte sustancial, y es la vinculación entre los derechos laborales y la democracia”. “Creo que eso sin dudas es nuevamente, para la OIT y para aquellos que queremos a la OIT, motivo de orgullo y de satisfacción. No hay paz social, no hay democracia verdadera sin justicia social ni trabajo decente”, concluyó.

Anexo: Agenda

En el centenario de la OIT: el futuro del trabajo

Análisis y comentarios al Informe de la Comisión Mundial

“Trabajar para un futuro más prometedor”

15 de marzo de 2019

Paraninfo de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay

9:00 Apertura

Cristina Mangarelli, Decana de la Facultad de Derecho

Enrique Deibe, Director de OIT/Cinterfor

Hugo Barretto, Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

9:30 Presentación del Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

Hugo Ñopo, Economista Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

10:00 Comentarios al Informe

Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: Natalia Castro, Virginia Perciballi y Juan Raso Delgue

Moderadora: OIT/Cinterfor

10:45 Café

11:00 Panel tripartito de comentarios

Abigail Puig, Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores

Sebastián Pérez, Cámara de Industrias del Uruguay

Nelson Loustaunau, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Moderadora: Jorge Rosenbaum, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

11:45 Participación de los asistentes

12:00 Clausura

Ernesto Murro, Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Fabio Bertranou, Director de la Oficina de OIT para el Cono Sur

Rodrigo Arim, Rector de la Universidad de la República

Mireia Villar, Coordinadora Residente de Naciones Unidas en Uruguay

Moderadora: Hugo Fernández Brignoni, Facultad de Derecho