

Publicado en [www.relat.sorg](http://www.relat.sorg)

## **EL DEBATE SOBRE FUTURO DEL TRABAJO EN OIT 2019 UNA EVALUACION DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL**

**Alvaro Orsatti**

**Abril 2020**

Estos artículos analizan los resultados del debate sobre Futuro del Trabajo en OIT, con centro en los dos documentos institucionales principales:

- el informe final de recomendaciones de la CMFT, Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (febrero 2019)
- la Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo, aprobado en la 108 Conferencia (mayo 2019). El documento de la Comisión era un insumo principal para la Declaración, aprobado por un grupo tripartito de expertos.

La primera y segunda sección habían sido publicados en Relats en julio 2019 y diciembre 2019

Se agrega un Anexo, para registrar el contexto extraOIT sobre el mismo tema desde el G-20 (Buenos Aires, diciembre 2018)

### **I.FUTURO DEL TRABAJO EN OIT: UNA GUIA DE DOS VELOCIDADES**

En junio 2019, la 108 Conferencia de OIT desarrolló la Iniciativa del Centenario, para conmemorar su creación en 1919, con el tema central era "Futuro del Trabajo". En este marco, se aprobó la Declaración del Centenario (DC, en adelante), que tenía un fundamento importante en las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (CMFT, en adelante) creado

previamente, mediante el documento “Trabajar para un futuro más prometedor” (DFT, en adelante)”<sup>2</sup>

La Iniciativa venía preparándose desde 2013, con el lema “el Futuro del Trabajo que queremos”. La CMFT fue creada en agosto 2017,

con una composición tripartita, la que en enero 2019 presentó el DFT”. En marzo-mayo, las partes sociales acordaron un borrador, para su

presentación y discusión pública durante la Conferencia. La DC, desde sus considerandos, apunta a ser un instrumento de importancia similar a otros instrumentos de ese mismo formato en la historia de OIT: la Declaración de Filadelfia (1944), la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998) y la Declaración... Justicia social (2008)<sup>3</sup>.

La DC se encuadra en tres Declaraciones previas de OIT la Declaración de Filadelfia (1944); la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)<sup>4</sup>. En particular, sobre la primera, se recoge la famosa consigna de que “el trabajo no es una mercancía”. En los considerandos, destaca también, lo que en perspectiva histórica, es una novedad: el compromiso “con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (vinculado a la simultánea aprobación del Convenio 190)

La DC no menciona los ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas (2015), que incluye un punto sobre trabajo decente, lo que puede considerarse un hito de la gobernanza mundial, y resultado de la acción de OIT durante su elaboración, luego de la más limitado Objetivos de Desarrollo del Milenio (2001)

No se ha contemplado citar a los ODS 2030 de Naciones Unidas, si bien fueron mencionados repetidamente durante la discusión.

1.La DC tiene contenidos que innovan respect de las anteriores declaraciones, actualizando así algunos aspectos de la plataforma histórica de OIT. Para ello, se basó en el DFT aunque, al mismo tiempo, es notorio que han quedado fuera una variedad de propuestas

que hubieran aumentado considerablemente la perspectiva renovadora de la Declaración<sup>13</sup>.

2.El análisis comparativo también permite concluir en que la DC no c aprovechó contenidos de otros textos institucionales de OIT de reciente data.

En efecto:

-en 2015, OIT avanzó hacia la conceptualización sobre “formas atípicas de empleo”, terminología que tenía una larga trayectoria (fines de los años ochenta) a lo interno de la organización en el plano de análisis e investigaciones. En ese año, la Reunión Técnica sobre

Formas Atípicas de

13 Un análisis más amplio podría demostrar que varias de esas propuestas tienen como antecedente aportes de Alain Supiot, miembro de la Comisión Empleo (Ginebra, febrero) acordó tripartitamente una definición, que luego fue convalidada por la Resolución Protección Social (Protección de los trabajadores)” (Ginebra, junio). El consenso define cuatro formas básicas de empleo atípico, con foco en el tipo de contrato: a. trabajo temporario;

b. trabajo a tiempo parcial y a pedido; c. trabajo multiparte (tercerización), d. trabajo autónomo dependiente económicamente.

En simultáneo, otra Resolución (“PYME y creación de empleo decente y productivo”) registraba el consenso recién alcanzado. En 2016 y 2017, esta categoría también fue utilizada en dos nuevas Resoluciones sobre Cadenas Mundiales de Suministro y sobre Zonas Francas de Exportación. Entre ambos episodios, OIT publicó el estudio “Non-standard employment around the world: understanding challenges, shapping prospects”, haciendo un análisis estadístico sobre el grado de extensión de las formas atípicas, y formulando propuestas de política.

Desde entonces, ha habido un acuerdo político a lo interno de OIT, seguramente por iniciativa del Grupo de

Empleadores<sup>14</sup>, que ha optado por términos con menor 14En 2017 había realizado una reunión interna durante la Conferencia de ese año con la denominación antes mencionada de “formas diversas de empleo”. En realidad, esta disdusión era una continuidad de la que, durante varios años, se había desarrollado respecto del término “empleo precario”, que, con un origen lejano en el tiempo (fines de los ochenta) en documentos de análisis) y que luego parecía institucionalizarse cuando fue incorporada a las directrices estadísticas (en 1993), aunque luego no tuvo desarrollo. El sindicalismo mantuvo su preferencia por ese término, con un hito en la organización, desde OIT-ACTRAV, del “Simposio de los trabajadores: del trabajo precario al trabajo decente sobre políticas y reglamentación para luchar contra el trabajo precario” (Ginebra, octubre 2011). Al momento de la capacidad descriptiva. Ello quedó de manifiesto al momento de realizarse la última Reunión Americana, cuando tanto el borrador de declaración como el informe del Director General utilizaban las expresiones “formas

emergentes (o “nuevas”) de empleo, lo que también fue incorporado al DFT y al borrador de declaración, para quedar finalmente en la DFT.

Un aspecto importante de la publicación de 2016 mencionada más arriba es que tomaba el concepto de formas atípicas como punto de partida para propuestas regulatorias en diversos campos, con un grado de desarrollo que luego no fue retomado<sup>15</sup>

Reunión Técnica de 2015, el Grupo de Trabajadores, aceptó el concepto de “empleo atípico”, por considerar que era una expresión “neutra” de aquel (registrado en las actas). (Cf “Visión comparativa entre trabajadores y empleadores: el empleo atípico”, Alvaro Orsatti, 2016, publicado en Relats)

15 Las principales recomendaciones eran tres: 1. eliminar los vacíos normativos. Por ejemplo, a través de políticas que garanticen la igualdad de trato independientemente de la modalidad contractual; políticas que establezcan un mínimo de horas garantizadas a los trabajadores a pedido y que permitan que los trabajadores expresen su opinión sobre sus horarios de trabajo; una legislación y su aplicación que corrija la clasificación errónea del empleo, así como restrinja algunos usos de las modalidades atípicas de empleo para

evitar su abuso, por ejemplo, al no autorizar que los trabajadores temporales a través de una agencia sustituyan a los trabajadores en huelga. Para los trabajadores que tienen relaciones de empleo que vinculan a múltiples partes, es necesario garantizar que los empleadores que recurren al “alquiler de mano de obra” o al trabajo temporal a través de agencia sean responsables de la seguridad, salud y pago de los salarios junto a las prestaciones de seguridad social en caso de insolvencia de la empresa contratista; 2. Utilizar la negociación colectiva para tomar en cuenta las circunstancias particulares del sector o empresa, por lo que resulta idónea para abordar las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Es necesario fortalecer la negociación colectiva a través

-instrumentos en el campo internacional

Como se ha visto, las referencias a políticas públicas en el campo internacional se limitan (además de la apelación a reforzar el multilateralismo) a mencionar el plano de la “cooperación “transfronteriza”.

Es evidente que pudo haberse incorporado una mención a la Declaración sobre Empresas Multinacionales (1977), que forma parte destacada del acervo histórico de OIT, y que ha tenido una reciente actualización (2017), reflejando los avances

conceptuales en relación a la dimensión internacional del trabajo. Pudo incluso haberse mencionado otros dos instrumentos contemporáneos<sup>16</sup> del desarrollo de las capacidades de los sindicatos para representar a los trabajadores en modalidades atípicas de empleo, y garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Donde existe, la extensión de los convenios colectivos a todos los trabajadores en un sector o categoría profesional es una herramienta útil para reducir la inseguridad y mejorar las condiciones de trabajo de los empleos atípicos; 3. Mejorar la cobertura de la protección social, utilizando un doble enfoque consistente en : a. adaptar los sistemas de seguridad social para mejorar la cobertura de los trabajadores con empleos atípicos, al reducir los límites de horas, ingresos o duración del empleo, flexibilizar los sistemas con respecto a las cotizaciones exigidas para poder recibir las prestaciones, permitiendo la interrupción de las cotizaciones y facilitando la transferibilidad de las prestaciones; b. complementar la seguridad social con políticas universales que garanticen un nivel básico de protección social.

16 La actualización de la Declaración incluye elementos importantes, que son parte de la renovación de la estrategia, apoyada por OIT, hacia la dimensión internacional: la mención a las cadenas de valor y a la debida diligencia (también incorporadas a la simultánea reforma

Es también llamativa la no mención a un instrumento que ya tiene considerable trayectoria a nivel de las partes sociales: los Acuerdos

Marco Internacionales (AMI), en tanto “diálogo social a escala internacional”, como los ha definido OIT en su ronda de evaluaciones durante la década pasada<sup>17</sup>. Más recientemente, al momento de prepararse la discusión recurrente sobre diálogo social de 2017, la Oficina había defendido su incorporación a la futura resolución, en cuanto diálogo social transfronterizo, pero esta iniciativa fue resistida por el Grupo de Empleadores<sup>18</sup>. El no registro en la DFT y en las Directrices OCDE sobre multinacionales). La debida diligencia ha sido el eje de otro instrumento reciente (2011), los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas (2011), incorporado simultáneamente a la actualización de las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales. Como se vió, la posición de CSI previa a la discusión incluía la propuesta de que se incorporara a la Declaración.

17 Los documentos más importantes han sido: OIT, 2004: “Organizarse en pos de la justicia social”. Documento del Director General a la 92 Conferencia. Ginebra OIT, 2005: “The IUF/Colsiba Chiquita framework agreement. A case study. Por L.Riisgaard. Ginebra, OIT, 2008: “Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?” Editor Konstantin Papadakis, IIEL, Ginebra”, OIT, 2009: “IFA: case studies from Sudáfrica, Rusia and Japa. Editor K. Papadakis, Dialogue, Ginebra. OIT, 2011: “Shaping global

industrial relations. The Impact of IFA”, En asociación con Basingstoke, Palgrave, McMillan. Londres, OIT, 2011: “The role of collective bargaining in the global economy”. Editor Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department. Ginebra 18 En el documento de base “Diálogo social y tripartismo”, OIT había incorporado el siguiente párrafo: “los AMI son con mucho las herramientas más perfeccionadas de diálogo social transfronterizo”.

Por su parte, el Grupo de Empleadores manifestó que “preocupa el excesivo hincapié de la Oficina en este tema”, cuando existen otros instrumentos y, además, son acordados por las multinacionales fuera esa resolución es entonces un antecedente negativo para la discusión prevista este año 2019 sobre Diálogo Social Transfronterizo.

3. Por el contrario, la DC ha introducido en la familia de Declaraciones de OIT un concepto adoptado recientemente: “empresas sostenibles” (Resolución “Promoción de Empresas Sostenibles”, 2007). Se trata de un término que, desde la perspectiva del Grupo de Empleadores y la OIE (Organización Internacional de Empleadores), cumple con el objetivo de instalar una nueva atención a las empresas en el paradigma de OIT

Al respecto, existe una discusión dialéctica entre el Grupo de Trabajadores y Empleadores, en cuanto a la causalidad entre el trabajo decente y la sostenibilidad: “no hay empresas sostenibles sin trabajo decente” (Grupo de Trabajadores), para los primeros, y “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”, para los segundos. En su primera intervención durante la discusión, el Grupo de Empleadores había planteado que el borrador necesitaba una “revisión sustancial” para reflejar el papel del crecimiento económico, la empresa privada y la productividad<sup>19</sup> de los sistemas de diálogo social nacionales, sin involucrar a las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores. <sup>19</sup> Para un análisis detallado sobre el contenido de la resolución, así como de la discusión cf “Visiones comparativas de trabajadores y empleadores: empresas sostenibles”, Alvaro Orsatti, 2017 (Publicado en Relats). Complementariamente, en OIT pueden encontrarse posicionamientos que, si bien encuadrados en el concepto de empresas sostenibles, avanzan hacia una perspectiva de interés para el sindicalismo, que lo ha avalado: las “políticas de desarrollo productivo” (PDP). Es el caso de la Declaración final “El futuro del trabajo que queremos”, de la última Reunión Americana ha enfatizado que las PDP deben desarrollarse mediante acuerdos tripartitos, y no solo bipartitos (gobierno/empleadores) como es usual.

<sup>19</sup> Cf la posición de Robert Kdelsky) durante el “Primer coloquio sobre El futuro del trabajo que queremos” (Ginebra, abril 2017). Se parte de la base que no se puede detener la innovación tecnológica, aún cuando seguramente supondrán una reducción de las horas de trabajo. En este marco, lo que puede hacerse es gestionar ese cambio, ejerciendo un control sobre su aplicación, teniendo en

cuenta que el “mercado” no puede resolver el problema, incluso en un escenario en el que la innovación y la automatización reemplazaran o crearan suficientes empleos, porque en este caso igual habría que lidiar con un problemático periodo de transición. Las propuestas son:

1. reducir el ritmo de la automatización para que la mano de obra tenga más tiempo de adaptarse a la nueva situación, mediante un impuesto a las nuevas tecnologías, por ejemplo mediante la introducción de un impuesto a los robots que reemplacen el trabajo humano, lo que podría reducir el ritmo de la automatización. Ello asimilaría los costos sociales del desplazamiento, aunque queda por saber si esto podría generar incentivos negativos. El impuesto aumentaría los costos y la presión sobre las empresas para que incrementen su productividad, lo cual podría también elevar los incentivos de las empresas a sustituir el trabajo humano con máquinas más productivas. En una segunda etapa se podría crear un fondo con los ingresos procedentes de este impuesto para financiar la capacitación (o la nueva capacitación) de los trabajadores más afectados por esta transición. No obstante, el único objetivo del impuesto a las nuevas tecnologías debería ser compensar los costos de la desaceleración de la adopción de tecnologías.

También se podría crear un fondo con los ingresos obtenidos de la fiscalidad general para apoyar la transición de los trabajadores. Se podría considerar la creación de bancos nacionales de inversión capitalizados por los contribuyentes con fondos de fiscalidad general y con el mandato de realizar inversiones que generen tasas de rendimiento privadas y sociales. Dichas tasas podrían, por un lado, ser objeto de nuevas inversiones, y, por otro, ser distribuidas como pagos de dividendos. En relación con el financiamiento, podrían aplicarse elevadas tasas marginales de imposición al ingreso y a la

4. En paralelo, el sindicalismo internacional ha tomado posiciones sobre el futuro del trabajo que enfatiza los aspectos regulatorios, con un enfoque más amplio del presentado por la DC y el DFT, que incluye varios elementos heterodoxos, de importante presencia en el pensamiento externo a OIT: -“impuesto al robot” y fiscalidad sobre las empresas de big data;

- el Ingreso Básico Universal; sucesión, en un marco de soluciones internacionales. 2. reemplazar el ingreso perdido con un ingreso universal, a menudo denominado «ingreso ciudadano» o «ingreso básico universal». Esta propuesta no está intrínsecamente vinculada a los desafíos de la automatización (si bien puede vincularse, por la incertidumbre sobre la cantidad de empleo disponible en el futuro), sino que tiene origen en la idea de

Locke de que todo el mundo tiene un derecho patrimonial a su propio trabajo, y a las ganancias de ese trabajo, además de decidir cuánto quiere trabajar. Se considera que, más que devaluar el trabajo, esta medida liberaría a las personas de la necesidad de ganarse la vida y reforzaría la segunda vía mencionada. 3. Promover una reducción de la jornada de trabajo. Se propone un nuevo equilibrio

entre el trabajo y el ocio, volviendo así a planteos de larga data que destacan el potencial introducido por los grandes aumentos de productividad en el largo plazo, para avar hacer una nueva ola de reducción de las horas trabajadas semanales. Este tema (mencionado al pasar en el DCMFT) tiene, para Zkidelsky, límites actuales derivados de las tendencias (en los últimos cuarenta años) hacia menor capacidad de los Estados ante la liberalización, financiarización y globalización, y la menor capacidad de los sindicatos para intentar acciones colectivas. A ello se agrega el interrogante sobre cuál es el margen que tienen los individuos para decidir respecto de ese equilibrio, por la combinación del factor caída de ingresos reales, y el ascenso de la estimulación del consumo.

- un extenso capítulo sobre la dimensión internacional, basado en instrumentos intergubernamentales y bilaterales.

Los dos primeros puntos tenían antecedentes en posiciones discutidas en la propia OIT durante la ronda de consultas 2020 Cf la posición de Robert Kdelsky) durante el primer coloquio sobre

El futuro del trabajo que queremos (Ginebra, abril 2017). Se parte de la base que no se puede detener la innovación tecnológica, aún cuando seguramente supondrán una reducción de las horas de trabajo. En este marco, lo que puede hacerse es gestionar el intercambio, ejerciendo un control sobre su aplicación, teniendo en cuenta que el "mercado" no puede resolver el problema, incluso en un escenario en el que la innovación y la automatización reemplazaran o crearan suficientes empleos, porque en este caso igual habría que

lidar con un problemático periodo de transición. Las propuestas son:

1. reducir el ritmo de la automatización para que la mano de obra tenga más tiempo de adaptarse a la nueva situación, mediante un impuesto a las nuevas tecnologías, por ejemplo mediante la introducción de un impuesto a los robots que reemplacen el trabajo humano, lo que podría reducir el ritmo de la automatización. Ello asimilaría los costos sociales del desplazamiento, aunque queda por saber si esto podría generar incentivos negativos. El impuesto aumentaría los costos y la presión sobre las empresas para que incrementen su productividad, lo cual podría también elevar los incentivos de las empresas a sustituir el trabajo humano con máquinas más productivas. En una segunda etapa se podría crear un fondo con los ingresos procedentes de este impuesto para financiar la capacitación (o la nueva capacitación) de los trabajadores más afectados por esta transición. No obstante, el único objetivo del impuesto a las nuevas tecnologías debería ser compensar los costos de la desaceleración de la adopción de tecnologías.

También se podría crear un fondo con los ingresos obtenidos de la fiscalidad general para apoyar la transición de los trabajadores. Se podría considerar la creación de bancos nacionales de inversión capitalizados por los contribuyentes con fondos de fiscalidad general y con el mandato de realizar inversiones que



generen tasas de rendimiento privadas y sociales. Dichas tasas podrían, por un lado, ser objeto de nuevas inversiones, y, por otro, ser distribuidas como

5. En conclusión: podría decirse que, de la Iniciativa del Centenario ha resultado una “guía de dos velocidades”, en el sentido de que el DFT tiene un alcance muy superior a la DC en variados temas, que no es solo resultado de que el formato de ésta no permitió reflejar un número tan grande de contenidos como los tratados por aquella, sino que ha habido una opción por enfoques más tradicionales. pagos de dividendos. En relación con el financiamiento, podrían aplicarse elevadas tasas marginales de imposición al ingreso y a la sucesión, en un marco de soluciones internacionales. 2. reemplazar el ingreso perdido con un ingreso universal, a menudo denominado «ingreso ciudadano» o «ingreso básico universal». Esta propuesta no está intrínsecamente vinculada a los desafíos de la automatización (si bien puede vincularse, por la incertidumbre sobre la cantidad de empleo disponible en el futuro), sino que tiene origen en la idea de

Locke de que todo el mundo tiene un derecho patrimonial a su propio trabajo, y a las ganancias de ese trabajo, además de decidir cuánto quiere trabajar. Se considera que, más que devaluar el trabajo, esta medida liberaría a las personas de la necesidad de ganarse la vida y reforzaría la segunda vía mencionada. 3. promover una reducción de la jornada de trabajo Se propone un nuevo equilibrio entre el trabajo y el ocio, volviendo así a planteos de larga data que destacan el potencial introducido por los grandes aumentos de productividad en el largo plazo, para avanzar hacia una nueva ola de reducción de las horas trabajadas semanales. Este tema (mencionado al pasar en el DFT) tiene, para Skidelsky, límites actuales derivados de las tendencias (en los últimos cuarenta años) hacia menor capacidad de los Estados ante la liberalización, financiarización y globalización, y la menor capacidad de los sindicatos para intentar acciones colectivas. A ello se agrega el interrogante sobre cuál es el margen que tienen los individuos para decidir respecto de ese equilibrio, por la combinación del factor caída de ingresos reales, y el ascenso de la estimulación del consumo.

Como se demostró también existe un acervo reciente en otros documentos de OIT que aportan contenidos valiosos.

Existe entonces el potencial de maximización de los diversos elementos disponibles en OIT, para diseñar una “hoja de ruta” de mayor alcance sobre el futuro del trabajo. Esa tarea tiene un buen p

## **II. LOS HITOS PROGRAMÁTICOS DEL DOCUMENTO DE LA COMISIÓN MUNDIAL EN LA PERSPECTIVA SINDICAL**

Este ha sido el año en que el debate sobre “futuro del trabajo”, característico de la actual década, alcanzó un momento clave, con la Iniciativa del Centenario de la OIT. La 108 Conferencia (Ginebra, junio 2019) celebró el cien aniversario de la Organización discutiendo ese tema y aprobando una Declaración final tripartita.

El proceso en OIT había comenzado en 2013, y se desarrolló por tres vías: elaboración de documentos de trabajo desde la Oficina; realización de simposios regionales y subregionales; creación de la CMTF (Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo), con el objetivo de presentar a OIT un documento de recomendaciones para la Declaración final. La CMTF se reunió por primera vez en abril de 2017, y presentó su informe final (“El futuro del trabajo que procuramos”, en enero de 2019

Este artículo se concentra en ese informe, para destacar lo que aquí se considera sus “hitos”<sup>1</sup> La selección de contenidos tiene un sesgo: destaca los temas que “dialogan” con documentos previos del sindicalismo internacional (CSI y Labor-20), es decir, son desarrollos de líneas estratégicas allí incluidas, que pueden considerarse entonces profundizaciones<sup>2</sup>.

Por ello, no se incluyen contenidos:

- que mantienen un enfoque estándar, como los referidos a organización de los trabajadores y la dimensión internacional:
- que, a priori, no reúnen ese requisito, por estar enfocados particularmente en la perspectiva de los empleadores (capítulos “Soberanía del tiempo de trabajo; y “Remodelación de las estructuras e incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo)

---

<sup>1</sup> Se considera que este documento va mucho más lejos que la Declaración del Centenario, lo que surge claramente de un cotejo, que la Declaración solo retoma esos contenidos en una mínima proporción e, incluso, cuando lo hace, elimina ciertos énfasis, que eran los que le daban una fuerza especial. Se dirá que el alcance formal del documento no es el mismo que el de la Declaración pero eso no cambiará el hecho de que el resultado de un debate de varios meses (y no de unos pocos días) entre representantes calificados de los tres sectores mandatarios de la OIT, y esta es, sin duda, una razón suficiente. Los miembros....

<sup>2</sup> Una línea propositiva que aparece como relevante, pero que no se ha incluido por su condición sectorial, es la promoción de la economía rural, con énfasis en la pequeña producción.

Por lo demás, a efectos de simplificar, los hitos se han estructurado mediante reestructuraciones y reagrupamientos<sup>3</sup>

Con este encuadre, los hitos destacados son cuatro:

1. un énfasis en el “contrato social” para todas las personas”, por dos vías:

- la educación permanente y a lo largo de la vida;

- la protección social

2. una “garantía laboral universal” . Es una proyección del contrato social a quienes trabajan, aclarándose que se incluye a todos, mencionándose explícitamente a los , trabajadores no asalariados)

3. un avance sustancial en la igualdad de género en el lugar de trabajo

4. una regulación de las nuevas tecnologías.

5. Participación consultiva y transparencia informativa en las empresas

### **Primer hito: el “Contrato Social”**

En una nota al pie, la Comisión recordaba que el contrato social tiene su génesis en las obras de filósofos del siglo XVII (Thomas Hobbes -1651- y John Locke - 1690-, y del siglo XIX (Jean-Jacques Rousseau -1762-), así como John Rawls en el siglo XX (1971), definiendo que “el contrato social explica la legitimidad del poder público sobre los ciudadanos. Las personas aceptan que se impongan ciertos límites a sus libertades inalienables a cambio de que se protejan sus derechos y se vele por los intereses de la sociedad”.

En este marco, OIT instala perspectivas de cobertura universal en varios campos: el educativo, el de la protección social, y el de los derechos laborales, este último en el sentido de que cubre a todos los trabajadores.....

**1. El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida.** Se lo considera un derecho universal, dirigido a que las personas adquieran y perfeccionen competencias, y se reciclen profesionalmente. Se caracteriza por:

-englobar el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto

---

<sup>3</sup> Dos ejemplos: la economía del cuidado es integrada al eje sobre género, y un capítulo particular sobre la duración de la jornada (para los trabajadores de plataforma), se ha incorporado al eje referido a la regulación de las nuevas tecnologías.

-combinar competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.

Las competencias deben ser transferibles, para lo cual es necesario instaurar un marco común de reconocimiento de las competencias a nivel nacional e internacional.

Se aclara que:

-no debe confundirse con políticas de capital humano.

-comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática.

Este aprendizaje requiere, en primer lugar, aportes de los gobiernos, en cuanto a:

- ampliar y reconfigurar determinadas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación.

-crear un “seguro de empleo” ( o “fondo social”), que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. En este marco, convendría: a) reconocerse el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan; b) apoyar a los trabajadores más vulnerables, en particular a los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de las pyme, y los trabajadores informales en general, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán: a) prever sus futuras necesidades en materia de competencias; b) identificar cómo adquirirlas; b) participa en su ejecución.

Cuando los empleadores se ocupen de sus propios programas de formación, pueden trabajar conjuntamente con las organizaciones de trabajadores para diseñar marcos pertinentes y dirigir los fondos de estos programas

Los empleadores deberán contribuir con el financiamiento cuando la formación se realiza en el lugar de trabajo.

. Si los trabajadores tienen garantizada la continuidad de sus ingresos y la seguridad del mercado laboral, es más probable que participen en el aprendizaje de adultos.

-El trabajador debiera utilizar horas de su jornada habitual para asistir a cursos, en el marco de un rediseño de los seguros de desempleo y de la normativa sobre permisos.

**2. Protección social.** Se considera que la protección social es un derecho humano, vigente desde el nacimiento hasta la vejez, que asegura un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables

La protección social universal ayuda a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida.

Se basa en los principios de solidaridad y de reparto. Es complementada con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección.

A los trabajadores, los libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales.

Se adapta al mundo del trabajo en plena transformación (incluyendo los trabajadores en las plataformas digitales), ofreciendo protección constante a los trabajadores que se muevan entre el trabajo asalariado y por cuenta propia, en distintas empresas y sectores de la economía (incluyendo informal), y entre países, para así garantizar que los derechos y las prestaciones son accesibles y transferibles,

Respecto del financiamiento, los recursos deberían provenir de:

- la reasignación del gasto público,
- el aumento de los ingresos fiscales
- la ampliación de la cobertura del seguro social y de los ingresos contributivos.
- contribuciones de los empleadores (seguros sociales).

El ahorro personal solo debe ser una opción voluntaria que complemente prestaciones estables, equitativas y adecuadas del seguro social obligatorio, mediante fondos públicos.

## **Segundo hito: la Garantía Laboral Universal**

Esta garantía aplica elementos específicos del contrato social a los trabajadores, al considerarse que las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, deben estar protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado

Se promueve un tratamiento integral de todos los trabajadores, tengan o no un acuerdo contractual o una relación de empleo, por lo que incluye a los trabajadores por cuenta propia y a los que están en la economía informal.

La garantía incluye:

-Los derechos fundamentales garantizados por la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998): libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación;

-un salario vital adecuado;

-límites a las horas de trabajo;

-mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo. La Comisión considera que ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

### **Tercer hito: un énfasis en la igualdad de género en el lugar de trabajo.**

Las vías propuestas son: a) elevar la participación y representación activa de la mujer en el trabajo; b) eliminar la violencia y del acoso en el trabajo (objetivo del Convenio 190 aprobado durante la Conferencia); c) alcanzar la transparencia salarial en las empresas; d) elaborar, medir y actualizar constantemente toda una gama de herramientas de acción afirmativa –que comprendan cuotas, objetivos y planes de igualdad; e) instaurar y ampliar prestaciones de permisos que promuevan compartir las responsabilidades de prestación de cuidados. Ello incluye invertir más en servicios públicos de cuidados y promover una “economía del cuidado” con eje en trabajo remunerado que cumpla con los requisitos de formalización y trabajo decente.

**Cuarto: regulación del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo.** Se propone: a) dar seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, para orientar el desarrollo de las mismas de forma que se respete la dignidad de los trabajadores; b) adoptar nuevas normativas en este sentido; c) adoptar un enfoque de inteligencia artificial «bajo control humano»; d) invertir en la incubación, verificación y difusión de tecnologías digitales en apoyo del trabajo decente.

En el campo de la privacidad y transparencia: »; a) regular el ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, para proteger la dignidad de los trabajadores; b) regular el uso de los datos y la responsabilidad exigible en cuanto

a la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo. Las empresas deben asegurarse de que cuentan con políticas de transparencia y de protección de datos para que los trabajadores sepan qué información se está rastreando; c) informar a los trabajadores de cualquier control que se realice en el lugar de trabajo e imponer límites a la recopilación de datos que puedan dar lugar a discriminación como, por ejemplo, los relativos a la sindicación.

Los trabajadores deben tener acceso a sus propios datos, así como el derecho a comunicar esa información a su representante o autoridad reguladora.

Se presentan propuestas específicas para los **“trabajadores de plataforma”**, a quienes se los conceptualiza como “los nuevos jornaleros”: a) desarrollar un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos; b) en relación a la duración de la jornada, se atiende a una doble problemática<sup>4</sup>, recomendando establecer mínimos de horas de trabajo garantizadas y previsibles. Es necesario compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».

**Quinto hito: transparencia empresarial.** La Comisión propone: a) instituir estructuras en favor de las partes interesadas (que se entiende incluye a las organizaciones sindicales): consejos consultivos o representación en órganos de reglamentación financiera. b. establecer un marco normativo adecuado para requisitos de transparencia en la presentación de informes empresarios. En especial, ello debe permitir que se exija a las empresas que respondan por el impacto de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan; garantizar rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios<sup>5</sup>;

---

<sup>4</sup> La Comisión señala dos situaciones polares: a) por un lado, son demasiados los trabajadores que siguen trabajando horas excesivas por las necesidades familiares de ingreso. Por otro, otros trabajadores no tienen suficiente trabajo, algunos de los cuales trabajan “por llamada”. Sus horas de trabajo pueden variar mucho y ser impredecibles, sin un número garantizado de horas semanales de trabajo remunerado, y con poco o ningún derecho a escoger cuándo trabajan. Casi uno de cada cinco trabajadores de que trabaja pocas horas señala que le gustaría trabajar más horas.

<sup>5</sup> La Comisión avanza también hacia recomendaciones que no se aplican a las empresas, sino a la gestión gubernamental, que están indirectamente vinculadas a la actividad empresarial. Se proponen los siguientes indicadores: de desarrollo

### III.LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO: UNA GUÍA MINIMALISTA

#### III.11 Evaluación general.

La Declaración considera:

-que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

-que se necesita actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

-que debe aprovecharse todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos;

-que se tiene que asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;

La DC tiene varios elementos innovadores, cuatro de los cuales son:

1.la figura de un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”, en el segundo siglo de OIT, con el mandato permanente en favor de la justicia social, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y

---

humano, bienestar y la dimensión distributiva del crecimiento; de progreso económico y social, cambiando el criterio clásico del PIB, por otros que determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas, considerando: i)el trabajo no remunerado realizado en los hogares y en las comunidades, ii) los sectores remunerados y no remunerados de la fuerza de trabajo, y en particular de la economía de los cuidados; iii) las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud; iv) las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda: v) salvaguardias para evitar un endeudamiento excesivo.



los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.

2. el énfasis en el capítulo de las competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de: a. mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente;

b. subsanar los déficits de competencias existentes y previstos; c. asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo; d. facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo; e. ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral.

3. una extensa perspectiva de género, que: asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración, el cese de la violencia y acoso en el lugar de trabajo; la inversión en economía del cuidado; la repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; para una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos.

4. un reconocimiento particular a la condición fundamental de la salud y condiciones de trabajo, junto a directivas, mediante la Resolución complementaria, para que el Consejo de Administración examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

También, por definición, son novedades para OIT la incorporación del tema economía digital, trabajo de plataforma.

En la sección II y los comentarios finales se destaca también la permanente incorporación del concepto de “empresas sostenibles”.

Otros contenidos más tradicionales son:

1. en campo laboral y social:

- formular políticas eficaces destinadas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos;

- la promoción de los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes;

- la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores.
- el acceso universal a una protección social completa y sostenible, para que todos los trabajadores disfruten de una protección adecuada, adoptando y ampliando sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo;
- el aseguramiento de la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad;
- el fortalecimiento de la administración y la inspección del trabajo;
- la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil
- la promoción de la transición de la economía informal a la economía formal, prestando la debida atención a las zonas rurales;
- el fomento de medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo;
- el diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT
- la promoción del desarrollo de organizaciones de interlocutores sociales que sean fuertes y representativas;
- la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

## 2. en relación al capítulo económico:

- políticas macroeconómicas orientadas al cumplimiento del objetivo general;
- políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente y aumenten la productividad;
- inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambios transformadores en el mundo del trabajo;
- apoyo al papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad;

## 3.en relación al sector privado:

- apoyo al papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las MiPymes, así como las cooperativas y la economía social y solidaria;

-garantía que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido;

4.en el plano internacional, se hace una reflexión general: en un contexto de globalización, la no adopción por un país de condiciones de trabajo humanas constituiría más que nunca un obstáculo al progreso de todos los demás países.

Las propuestas son:

-fomento de la cooperación transfronteriza, inclusive en áreas o sectores de alta integración internacional. Se menciona específicamente al trabajo infantil y forzoso y las cadenas mundiales de suministro.

-profundización e intensificación su labor sobre migración laboral internacional en un contexto de globalización. La no adopción por un país de condiciones de trabajo humanas constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás

5.Respecto de las normas de OIT:

- elaboración, promoción, ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe tener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia.

-afirmación de que las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo.

-consideración periódica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ratificación de otras normas de la OIT.

### **III.2 Comparativo con la propuesta de la CMFTT**

Luego de conocido el documento de la CMFTT en adelante) las partes sociales acordaron que el borrador de DC tendría distintas fuentes de referencia, entre las cuales aquel sería "tenido en cuenta". En este capítulo se hace una revisión integral del DFT.

En relación con la DC, el DFT:

-agrega dos temas no tratados en aquella (políticas hacia los migrantes y discapacitados)

-hace una continua referencia a “empresas sostenibles”, aludiendo así a la Resolución sobre Promoción de Empresas Sostenibles (2007), un pedido del Grupo de Empleadores.

También destaca la incorporación de “productividad” (ver la sección comentarios finales)

Paralelamente:

-no mantiene el criterio de diferenciar tres ejes (“Aumentar la inversión en las capacidades de las personas”, “aumentar la inversión en las instituciones del trabajo”, “aumentar la inversión en trabajo decente y sostenible”)

- no recoge dos expresiones claves del DFT. “contrato social”<sup>5</sup>, cuyo cumplimiento se deriva del programa centrado en las personas, y garantía social universal”, como instrumento de aquel.

1. Este concepto se mantenía en el borrador elaborado para la Conferencia. También se utilizaba en un documento preliminar de la Oficina (“El contrato social y el futuro del trabajo”, Nota informativa 4,2017”) Respecto de la primera, que es calificada en términos de “renovada” y “viable”, el documento recordaba, en una nota al pie, señala que el contrato social tiene su génesis en las obras de filósofos políticos como Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) y, en el siglo XX, John Rawls (1971), y que “el contrato social explica la legitimidad del poder público sobre los ciudadanos. Las personas aceptan que se impongan ciertos límites a sus libertades inalienables a cambio de que se protejan sus derechos y se vele por los intereses de la sociedad”.

2. recoge la perspectiva del DFT respecto de que es necesario alcanzar a todo trabajador (independientemente de la situación en el empleo y de la forma de modalidad contractual) estaba ya presente en el DFT, pero no agrega una aclaración complementaria formulada repetidamente por este: la mención explícita a los “trabajadores por cuenta propia” (o “autónomos”) como lo ejemplificaba la CMFT en varios párrafos (de todas formas, la situación de trabajo encuadra esta forma). Como se vió, el Grupo de Trabajadores hizo referencia a este tema.

3. en el capítulo sobre “soberanía del tiempo”, se limita a uno de los aspectos analizados por la DFT (evitar una duración excesiva de las jornadas), obviando una reflexión sobre la cuestión clásica de la reducción de la jornada (“en el pasado se han tomado medidas para limitar y reducir el número máximo de horas de trabajo, que han ido acompañadas por, el aumento de la productividad, lo cual sigue siendo un importante objetivo político”); y la innovadora de establecer un “piso” mínimo de horas en el trabajo de plataforma, para contrarrestar la situación prevaleciente, que deriva en bajos ingresos<sup>6</sup>

4. Además de lo ya señalado sobre la consideración de la educación como un derecho, que no ha quedado registrado, el DFT incluye una importante propuesta que no fue incorporada: la creación de un “seguro de empleo” (o “fondo social), que implica el aumento de la inversión en servicios públicos de empleo y el rediseño del seguro de desempleo.

5. El capítulo sobre protección social mantiene el enfoque del DFT sobre su extensión amplia, pero, como ya se señaló, no incluye la mención al “piso” y:

- no utiliza la calificación de “derecho humano”;

- no incorpora comentarios sobre el financiamiento

6.en relación a los salarios, además del cambio de “mínimo” por “vital” ya mencionado, elimina otras recomendaciones complementarias que explicitan el papel de la negociación

7. Más complejamente, el DFT incluye un llamado a una “flexibilidad acordada”, en cuanto a la “capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial...se requiere una ampliación de la soberanía/autonomía sobre el tiempo, conciliando la vida profesional con la vida personal, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa...se debería llegar a acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad.”

En cuanto a la reducción de la jornada, se introduce la necesidad de “mejorar la productividad, en particular en el mundo en desarrollo, de manera que los trabajadores puedan mantener o aumentar sus ingresos, al mismo tiempo que reducen sus horas de trabajo para adaptarlas a los límites máximos”.

colectiva y agregan el de las instituciones (“invertir en instituciones de fijación de salarios”; “revitalizar las políticas salariales mediante una aplicación adecuada de los salarios mínimos legales y de los salarios negociados colectivamente”, “unas instituciones integradoras de fijación de salarios que incluyan a la economía informal pueden transformar los procesos de desarrollo y mejorar los medios de vida”)

8. modifica el criterio del DFT de considerar “derechos básicos” no sólo a la salud y seguridad en el trabajo sino también al salario mínimo o vital y a formas adecuadas de duración de la jornada.

9. la fórmula utilizada para garantizar que se discuta la inclusión de la salud y seguridad en el trabajo entre los derechos reconocidos por la Declaración de 1998 es menos directa que el texto original del DFT. Ello fue resultado de un extenso debate técnico respecto de cómo realizarlo, incluyendo cuáles convenios deben ser mencionados.

10. respecto de la dimensión organizativa, el pequeño señalamiento ya mencionado contrasta con la extensión y profundidad de ese capítulo del DFT (“la representación colectiva es un bien público que se fundamenta en la esencia misma de la democracia...ha de ser alentada y promovida a través de políticas públicas...debe alcanzar a quienes están involucrados en los nuevos modelos empresariales...todos los trabajadores –incluidos los autónomos y los de la economía informal– y todas las empresas deberían disfrutar de libertad sindical y de asociación, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”)

11. la breve mención sobre “cooperación en el lugar de trabajo”, contrasta con una referencia mucho más expresiva del DFT en la sección sobre aspectos organizativos (“los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración son mecanismos de probada eficacia para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral”) y en la sección sobre transparencia (“instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de estas en órganos de reglamentación financiera”)

12. El capítulo sobre igualdad de género no menciona dos elementos importantes que introducía el DFT: los permisos, y la transparencia salarial (que incluía medidas regulatorias sobre las empresas)

13. modifica el enfoque recomendado por el DFT respecto de promover determinados sectores: “la economía rural”, la “economía verde”, la “infraestructura pública” (con énfasis en la tecnología digital) y la “economía del cuidado”. Solo esta última es mencionada como tal (en el punto sobre igualdad de género), la economía rural se convierte en “zonas rurales”, mencionada en el contexto del punto referido a reducir la informalidad, no hay referencias sobre la economía verde” y la infraestructura está diluida.

14. no incorpora múltiples referencias hechas por el DFT respecto de las posibilidades de la economía digital en varios campos: la protección social, la organización, el desarrollo de la economía rural y verde.

15. no retoma el detallado tratamiento del DFT en relación a la transparencia, que deriva en la necesidad de incorporar a la gestión empresarial indicadores sobre una gran variedad de temas<sup>7</sup>

16. no incorpora dos comentarios del DFT en el campo de la gobernanza internacional: a. un alerta sobre las tendencias al crecimiento del aislacionismo y el populismo; b. una regulación supranacional sobre el trabajo de plataforma

## **ANEXO. DOCUMENTO FINAL DEL G-20,**

**Buenos Aires, diciembre 2018 (selección)**

**Marco general.** El crecimiento económico mundial es sólido, aunque:

- cada vez menos sincronizado entre los países;
- se han materializado parcialmente algunos de los riesgos clave, como las vulnerabilidades financieras y las problemáticas geopolítica

Los compromisos son:

- usar todas las herramientas de políticas para lograr que este crecimiento sea sostenible, equilibrado e inclusivo, y aumenten las instancias de diálogo y las acciones para mejorar la confianza y salvaguardarse de los riesgos.
- atraer capitales privados para la inversión en infraestructura, ya que ésta dado que esta es un motor clave de la prosperidad económica, el desarrollo sostenible y el crecimiento inclusivo, se atraerán capitales privados. -la mejora del potencial de crecimiento también depende que se implementen continuamente las reformas estructurales.

**Compromisos sobre tecnología .** Se espera que las tecnologías traerán consigo” enormes oportunidades económicas, como mejores y nuevos trabajos, y mejores estándares de vida” . No obstante, “la transición podría generar desafíos para las personas, las empresas y los gobiernos”.

Los compromisos son:

- dar respuestas de políticas que garanticen que los beneficios de la transformación tecnológica sean compartidos por todos -enfrentar los desafíos distributivos
- asegurar sistemas impositivos sostenibles,
- promover la adopción de modelos de negocios innovadores de la economía digital.
- reconocer la importancia de la interfaz entre comercio y economía digital
- continuar la labor en materia de inteligencia artificial, tecnologías emergentes y nuevas plataformas de negocios.
- promover la inclusión digital, la protección de los consumidores y la mejora del gobierno digital, la infraestructura digital y la medición de la economía digital.
- abordar las cuestiones de seguridad relacionados con el uso de las TIC.
- garantizar el libre flujo de la información, ideas y conocimiento, al tiempo que se respeten los marcos jurídicos aplicables, trabajando para fomentar la confianza de los

consumidores, la privacidad, la protección de los datos y la protección de los derechos de propiedad intelectual.

### **Compromisos sobre empleo**

- construir un futuro del trabajo inclusivo, equitativo y sostenible mediante: - promover el trabajo decente,
- mejorar las condiciones laborales en todas las formas de empleo. - desarrollar políticas destinadas a mejorar la situación laboral de los jóvenes
- dar mayor participación en la fuerza laboral de los grupos subrepresentados y vulnerables, como las personas con discapacidades.
- erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y las formas modernas de esclavitud en el mundo del trabajo, incluso a través de la promoción de cadenas de suministro sostenibles.
- adoptar medidas para lograr una mayor estandarización contractual, abordar las brechas de información y mejorar los instrumentos de mitigación de riesgos.
- acompañar a las personas durante las transiciones En particular, sobre el trabajo de plataforma, se enfatiza en la promoción de la formalidad laboral y la construcción de un sistema de protección social sólidos y portables, sujetos a leyes y circunstancias nacionales.

**Compromisos en educación.** El acceso a la educación es un derecho humano y un área estratégica de políticas públicas para el desarrollo de sociedades más inclusivas, prósperas y pacíficas.

Los compromisos son:

- elaborar estrategias integrales que promuevan competencias clave, como aprender a aprender, habilidades básicas y digitales, con una perspectiva de aprendizaje para toda la vida, desde la primera infancia.
- promover innovadoras estrategias pedagógicas y métodos basados en la evidencia para todos los niveles educativos.
- la formación vocacional y el desarrollo de habilidades, incluida la recalificación de los trabajadores -fomentar las habilidades cognitivas, digitales y emprendedoras, y fomentando la recolección e intercambio de buenas prácticas.

**Compromisos sobre Igualdad de género.** La igualdad de género es esencial para el crecimiento económico y para el desarrollo equitativo y sostenible. Ha



habido avances en lo que respecta al cumplimiento del compromiso e de reducir la brecha de género en las tasas de participación de la fuerza laboral, pero hay que hacer más en este sentido.

Los compromisos son:

- continuar impulsando iniciativas destinadas a eliminar todas las formas de discriminación hacia las mujeres y niñas, y la violencia basada en género.
- resultar el trabajo hacia las niñas en los programas educativos
- fomentar el empoderamiento económico de las mujeres trabajando junto al sector privado para mejorar las condiciones laborales, por ejemplo, mediante el acceso a infraestructura de atención médica de calidad y asequible, y a licencias por paternidad, y para reducir la brecha salarial de género.
- promover el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de liderazgo y de toma de decisiones
- cerrar la brecha de género digital, desarrollando las habilidades digitales de mujeres y niñas, e incrementando su participación en sectores altamente tecnológicos y en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (CTIM).
- desarrollar programas de financiamiento con un enfoque multidimensional la primera infantil, como medio para formar capital humano y así romper el ciclo de pobreza intergeneracional y estructural, y para reducir las desigualdades, en especial, en los casos donde los niños son más vulnerables.
- considerar formas para trabajar mejor para lasmujeres emprendedoras, para lo que se cuenta con la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) y la task forcé Mujeres Líderes en Negocios.