

EMPLEO DECENTE: UN RETO PRESENTE Y DE FUTURO

Eduardo Rojo Torrecilla

eduardo.rojo@uab.cat

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

Recibido: 06/03/2018 – Aceptado: 31/03/2018

Jornadas sobre “La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva”, 7- 9 de marzo de 2018

Facultad de Derecho/Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de León.

Conferencia de clausura. 9 de marzo

Resumen

Es objeto de atención el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente. El texto define en primer lugar los conceptos utilizados, para proceder al examen de las aportaciones efectuadas por la OIT y por la Asamblea General de las Naciones Unidas para tratar de delimitar su

contenido y aplicación práctica. Son también objeto de atención los retos que el Derecho del Trabajo tiene ante el futuro, con la presencia cada vez más importante de la tecnología, así como también del cambio demográfico y de las modificaciones de las relaciones de trabajo por el auge de nuevas formas de empleo. El artículo finaliza con una serie de preguntas que debemos responder para avanzar hacia una sociedad mejor, más justa y solidaria.

Palabras clave:

Trabajo; Empleo; Normas;
Retos; Derecho del Trabajo

Keywords:

Work; Employment;
Standards; Challenges;
Labour law

The focus is on full and productive employment and decent work. The text first defines the concepts used, with a view to examining the contributions made by ILO and the General Assembly of the United Nations in an attempt to define their content and practical application. Attention is also drawn to the challenges that labour law faces in the future, with the increasingly important presence of technology, as well as demographic change and changes in labour relations due to the rise of new forms of employment. The article concludes with a series of questions that we must answer in order to move towards a better, fairer and more solidary society.

Abstract

1. Deseo expresar, en primer lugar, mi más sincero agradecimiento a la Universidad de León por su amable invitación a participar en estas Jornadas sobre “La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva”. Es una indudable satisfacción poder compartir mis reflexiones sobre la realidad actual y las perspectivas de futuro del mundo del trabajo, sin olvidar su historia, con el público asistente y muy especialmente con los amigos y amigas de la unidad docente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de esta Universidad, destacadas y destacados juristas que, formados bajo la dirección del maestro Germán Barreiro, constituyen hoy uno de los grupos más potentes de nuestra disciplina. Muchas gracias, pues, a las profesoras Susana Rodríguez, María de los Reyes Martínez, Henar Álvarez, Beatriz Agra, María Josefa Saiz, Natalia Ordoñez y María Purificación García, y a los profesores Juan José Fernández, Roberto Fernández, Rodrigo Tascón, Javier Fernández-Costales y José Gustavo Quirós, por su invitación.

La organización de las Jornadas me ha solicitado que dedique la conferencia de clausura al empleo decente, por considerar que se trata de un reto presente y también, indudablemente de futuro. Me permitirán que en mi intervención amplíe el ámbito de mi examen y me refiera, por utilizar la terminología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al trabajo, aunque obviamente no se trata en esta ocasión de disertar sobre las diferencias existentes entre ambos términos y me permito integrarlos en mi explicación, acogiendo la que también ha llevado a cabo las Naciones Unidas en diversos documentos, de los que tomo como punto de referencia el aprobado en la Cumbre Mundial de la Asamblea general celebrada en 2005, en la que se declaró que “Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio”. El Tesoro de la OIT define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, mientras que el empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación jurídica que se formalice.

La referencia a la población femenina cobra si cabe especial relevancia, ya que las presentes Jornadas han estado dedicadas al estudio y análisis de la problemática del trabajo y empleo femenino en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo y protección social.

He dedicado especial atención al trabajo decente en diversos artículos publicados en mi blog, una herramienta útil de acercamiento a todas las personas interesadas en el estudio de la realidad del mundo laboral y que la tecnología permite poner al alcance de quien así lo desee (siempre que disponga, justamente, de acceso a la tecnología, uno de los factores más importantes de los cambios que se han operado en las relaciones de trabajo, desde los inicios de la revolución industrial hasta el desarrollo actual del trabajo 4.0, y permítanme que remita a todas las personas interesadas a la lectura del excelente estudio de la profesora Henar Álvarez “El futuro del trabajo vs.

el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0”). En mi intervención desarrollaré algunas de las tesis y pareceres ya expuestos en la misma, con la obligada actualización, ya que no en vano el mundo del trabajo está cambiando a pasos acelerados, mezclándose una realidad que en ocasiones nos retrotrae al siglo XIX (la palabra explotación todavía tiene, desgraciadamente, sentido en nuestra vida laboral) y en otras nos traslada a un próximo futuro donde el trabajo humano se da la mano con la utilización del realizado por aparatos tecnológicos (robots) que pueden llevar a cabo muchas de las tareas, y no sólo manuales o repetitivas, que todavía hoy realiza una persona (repárese en la llamada economía de los cuidados, la atención a personas necesitadas, y cómo el cambio tecnológico puede ayudar a mejorar su situación).

Será obligado también referirse a los documentos del máximo foro mundial en materia internacional, la OIT, ya que no en vano es la que ha dedicado, desde su creación en 1919, más atención al “empleo pleno y productivo y al trabajo decente”, habiendo abierto desde mediados de 2017 un muy interesante debate, intelectual y práctico, sobre el futuro del trabajo, en el que estamos también participando muchas Universidades españolas, y que culminará con los debates y resoluciones que se aprueben en la Conferencia anual de 2019, año del centenario de su creación.

Un concepto, el de “trabajo decente”, que se utiliza reiteradamente pero que, hasta el presente, salvo error u omisión por mi parte, sólo aparece expresamente recogido en un Convenio, el número 189 dedicado a las trabajadoras y trabajadores domésticos, cuyo art. 6 dispone que “Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad”. Un muy amplio estudio de la recogida de este concepto en documentos internacionales, y muy especialmente en los de la OIT, con especial atención a los Convenios, se encuentra en otro trabajo de recomendable lectura, llevado a cabo por el profesor de la Universidad de Málaga Francisco Lozano, “La eficacia jurídica del trabajo decente”, en el que recoge todos los Convenios que delimitarían a su parecer la noción jurídica del mismo, partiendo de los cuatro objetivos estratégicos que los documentos de la OIT contemplan para que puede existir aquel, y que son la promoción del empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y la gobernanza y diálogo social.

Unos derechos fundamentales, y no sólo los recogidos en los ocho Convenios identificados por la OIT para poder hablar de la existencia de trabajo decente, que sufren los embates de la globalización económica, otro de los factores importante de cambio en las relaciones de trabajo, que necesitan de su regulación a escala internacional y no sólo nacional o estatal, ya que como muy bien pone de relieve el profesor Jesús Cruz en su artículo “Oportunidad y desafío de los derechos fundamentales en las relaciones laborales”, “en la medida en que la concurrencia empresarial se desarrolla a nivel global, la efectividad de los derechos fundamentales laborales sólo es susceptible de pervivir en la medida en que estos adquieren grados de homogeneidad en su efectividad también a nivel global”.

2. ¿Qué es el trabajo decente? Hace ya casi veinte años, el entonces director general de la OIT, Juan Somavía, presentaba la Memoria a la Conferencia Internacional de 1999, que llevaba por título “Trabajo decente”, en cuyo prólogo se afirmaba que proponía “una finalidad primordial para la OIT en estos momentos de transición mundial, a saber, la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero. Es la necesidad más difundida, que comparten los individuos, las familias y las comunidades en todo tipo de sociedad y nivel de desarrollo. El trabajo decente es una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo. Nuestro futuro común depende en gran parte de cómo hagamos frente a ese desafío”.

A partir de entonces han sido numerosos los documentos elaborados sobre el trabajo decente, conceptuado en términos generales como “el trabajo productivo para los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, y ya concretado en los programas de trabajo decente (PTD) por países, que reposan sobre los cuatro pilares ya enunciados con anterioridad y que conviene recordar ahora con mayor precisión, como son la creación de empleo y el desarrollo de las empresas, la protección social, las normas y derechos en el trabajo, y la gobernanza y diálogo social.

La necesidad de tener en consideración la realidad económica y social de cada país en la puesta en marcha de los PTD, al mismo tiempo que garantizando su cobertura a escala mundial, ha sido reiteradamente subrayada en los estudios e informes de la OIT, de los que ahora me interesar destacar, y remito a su atenta lectura a todas las personas interesadas, la “Guía práctica para la incorporación sistemática del trabajo y empleo decente” en la que se pone de manifiesto, muy correctamente a mi parecer, que “Mientras que, por una parte, es necesario crear un entorno mundial favorable al empleo y al trabajo decente, por otra parte también hace falta fomentar y apoyar la acción en los niveles local y comunitario a fin de beneficiar a la mayor parte de la fuerza de trabajo de todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, y en particular de los países en desarrollo, en los cuales debería prestarse especial atención a la necesidad de mejorar la economía informal, el sector agrícola y las microempresas y pequeñas empresas”.

El reto de todas las políticas sobre el empleo y trabajo decente, sigue señalando la guía con acierto, es el de “generar un cambio de paradigma en nuestro pensamiento, de forma que consideremos los resultados que nuestras políticas y programas pueden tener en el empleo y el trabajo decente antes de su formulación, a fin de minimizar los efectos adversos y de potenciar al máximo los resultados positivos”, enfatizando, y la referencia cobra especial importancia en el marco de las presentes Jornadas, que “se trata de una dificultad a la que también tuvimos que hacer frente durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, pero que se ha superado poco a poco, como lo demuestra el hecho de que la perspectiva de género se utiliza ahora habitualmente en la formulación de las políticas y los programas”.

3. Sin ningún ánimo exhaustivo, me gustaría a continuación referenciar algunos documentos recientes de la OIT en donde se aborda la problemática del trabajo decente y se la vincula con la del desarrollo sostenible, para ir después a la acogida de ese concepto, y el del empleo pleno y productivo, en la “Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015. Baste ahora indicar que justamente, en la 332ª reunión del Consejo de Administración de la OIT que tiene lugar de los días 8 a 22 de este mes de marzo en Ginebra, el segundo punto del orden del día lleva por título “El trabajo decente para el desarrollo sostenible”, siendo la finalidad del documento que se presenta a debate de los miembros del Consejo el de ser la base de aportación de la OIT “a la discusión del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible 2018”, dedicado a “La transformación hacia sociedades sostenibles y resilientes”, en el que abordarán diversos de los objetivos de la Agenda 2030, si bien el del trabajo decente (número 8) fue objeto de especial atención el pasado año.

A) En la Conferencia internacional de 2017 fue presentado el “Informe VI Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Retos y oportunidades (Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008)”. En dicho texto se recuerda cuales eran los objetivos estratégicos definidos por la OIT, que desarrollaban las líneas generales apuntadas años antes, sobre el trabajo decente, destacando la importancia de avanzar su seguimiento y actualización, o de puesta en práctica en aquellos países que aún no lo hubieran hecho, dados los nuevos desafíos en el mundo laboral, entre los que se citaban de forma expresa “la gobernanza del mercado de trabajo, la naturaleza de la relación de trabajo y el propio futuro del trabajo”, al tiempo que subraya el crecimiento de las desigualdades, “que han venido a agravar el estancamiento de los salarios y el aumento de la inseguridad del empleo, factores que también han contribuido a la polarización del discurso político en muchos países”.

Sobre las desigualdades en el mundo del trabajo, se está debatiendo la incorporación de un punto del orden del día de la Conferencia Internacional de 2020 dedicado justamente a esta cuestión, argumentándose en el documento elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo para justificar su inclusión que podría estudiarse “qué conjunto de instituciones y políticas, incluidas las políticas distributivas y redistributivas,, podrían ofrecer unas condiciones mínimas que garantizaran la justicia social para todos, y qué habría que hacer para que estas se respetaran”, ya que el funcionamiento del mercado de trabajo, es decir no sólo la creación (o no) de puestos de trabajo sino también su calidad y quién puede acceder a los mismos, “determina en buena medida los ingresos de la mayoría de la población mundial y la magnitud de la desigualdad”.

En el antes citado Informe, se afirma que los responsables de las políticas “están teniendo que abordar nuevas cuestiones derivadas de la expansión de diversas formas de empleo y adoptan una combinación de políticas destinadas a fomentar el empleo y que a la vez preservan los derechos en el trabajo”. A buen seguro que, acercándonos a las realidades más concretas de nuestro mercado laboral, las personas asistentes estarán pensando en el debate sobre la existencia de relación laboral contractual

asalariada, o trabajo autónomo, de los conductores de alguna importante empresa de transportes o de los repartidores de comida a domicilio, ¿no les parece?

B) Un año antes, en la Conferencia de 2016, se había aprobado la Resolución sobre “El avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura”, en la que se enfatizaba con acierto que el trabajo decente “se reconoce ahora ampliamente como un objetivo mundial”, y que algunas de las normas aprobadas en los últimos años encuentran su punto de referencia en la citada Declaración, como son la Recomendación (2012) sobre los pisos de protección social, el Protocolo (2014) relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, y la Recomendación (2015) sobre la transición de la economía informal a la formal”, así como también que en todos los programas puestos en marcha en los distintos Estados se ha tratado de incluir los cuatro objetivos estratégicos, además también de la igualdad de género y la no discriminación “como cuestiones transversales”.

Es probablemente en esta Resolución donde mejor se sintetiza qué políticas debe llevarse a cabo para lograr aquellos objetivos y principios estratégicos, en el marco de una realidad caracterizada por profundos cambios tecnológicos, sociales, demográficos, económicos y ambientales, y que por su importancia me permito ahora reproducir: “a) el empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico propicio para que las empresas sean productivas, rentables y sostenibles, junto con una economía social sólida y un sector público viable, a fin de fomentar un crecimiento incluyente, empleo y oportunidades de ingresos; b) la protección social –seguridad social y protección de los trabajadores– a fin de garantizar a todos una distribución equitativa de los frutos del progreso; c) el diálogo social y el tripartismo como medio esencial para el logro efectivo de los cuatro objetivos estratégicos a nivel nacional, regional e internacional; d) los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son universales e inmutables, así como su importancia particular como derechos y como condiciones propicias, en particular la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva; e) la igualdad de género y la no discriminación también como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos”.

C) No sólo en el ámbito internacional mundial, sino también en los regionales, el trabajo decente ha sido objeto de especial atención. Sirva como muestra de ello la Conferencia regional de Europa y Asia Central celebrada en Estambul del 2 al 5 de octubre de 2017, en la que se aprobó el documento que lleva por título “Iniciativa de Estambul para el centenario: un futuro para el trabajo decente en pro de una alianza de colaboración social fuerte y responsable en Europa y Asia Central”.

Del conjunto de políticas que se pide a los Estados que pongan en marcha “para aprovechar los beneficios y maximizar los riesgos derivados del futuro del trabajo”, se encuentran varias que tienen un indudable impacto sobre el trabajo en general y las relaciones laborales en particular, como son políticas de mercado de trabajo, salariales y de protección social “para promover el trabajo decente y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores”, políticas en pro de una transición equitativa hacia nuevas formas de producción y de relaciones de trabajo, digitalización y

automatización, políticas para mejorar la igualdad de género, políticas sostenibles para aumentar la participación de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, políticas para promover la integración de migrantes y refugiados en el mercado de trabajo, políticas para reforzar la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva, la no discriminación y la eliminación efectiva del trabajo infantil y del trabajo forzoso”.

D) Volviendo al ámbito internacional, pero centrando nuestra atención en una concreta realidad productiva, la de las cadenas mundiales de suministro, es importante destacar que la OIT ha dedicado especial atención a cómo abordar la problemática del trabajo decente en las mismas.

En la Conferencia Internacional de 2016, el Informe IV estuvo dedicado a “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, justificado por la necesidad de abordar la repercusión que la actividad de dichas cadenas tiene sobre el empleo y las relaciones laborales individuales y colectivas, bastando ahora con recordar que se define como tales a “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios”.

Como continuación de las actividades de la OIT en este ámbito, la reunión de expertos en la materia, celebrada en Ginebra del 21 al 23 de noviembre de 2017, aprobó las conclusiones “sobre la promoción del trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI)”, en las que junto a los aspectos positivos de desarrollo económico y creación de empleo que pueden significar para el país en cuestión, se constatan también “desafíos y déficits en materia de derechos fundamentales y trabajo decente en múltiples ZFI”, por lo que se pide a los Estados que estos “no se vean comprometidos en las políticas destinadas a atraer a inversores a las ZFI”, en especial por lo que respecta a los derechos colectivos de libertad sindical y negociación colectiva.

Más ampliamente, y a fin y efecto de garantizar el respeto a los derechos de las personas trabajadoras, que no es otra cosa que el respeto a un empleo pleno y productivo y al trabajo decente, se indica que los gobiernos deberían “deberían promover la negociación colectiva y velar por un entorno propicio para unas relaciones laborales sostenibles; mejorar las condiciones de trabajo y los dispositivos de protección social, incluida la protección de la maternidad; adoptar medidas apropiadas a fin de que las formas atípicas de empleo no se usen para conculcar los derechos de los trabajadores; desarrollar sistemas de seguridad y salud en el trabajo que también se apliquen en las ZFI; reforzar la inspección del trabajo en las ZFI y facilitar un acceso rápido a vías de reparación efectiva cuando se haya confirmado una vulneración; fomentar el diálogo a nivel nacional, regional y local a fin de identificar los retos que plantean las ZFI; y ayudar a las empresas a ejercer la debida diligencia. En términos más generales, deberían adoptar políticas industriales para posibilitar una diversificación con actividades económicas de mayor valor añadido y reforzar el desarrollo de competencias”.

E) Me refiero a continuación al Estudio general que se presentará en la Conferencia Internacional del próximo mes de junio, “relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo” (Informe III, parte B), incluido en el tercer punto del orden del día, dedicado a las informaciones y memorias sobre la aplicación de Convenios y Recomendaciones.

El documento dedica un amplio apartado a la relación entre tiempo de trabajo y trabajo decente, uniendo ambos en el rótulo “tiempo de trabajo decente en un mundo laboral en transformación”, para poner de manifiesto la importancia que tiene la organización del tiempo de trabajo en la vida de las personas y de las empresas (mucho más, añado yo ahora, ante la importancia que ha adquirido la tecnología, que hace muy borrosa en muchas ocasiones la distinción clásica entre “tiempo de trabajo” y “tiempo libre o disponible), y que como consecuencia de ello, y con la posible excepción de los salarios (que ciertamente son el punto de referencia más relevante para la mayor parte de las personas trabajadoras), el tiempo (yo diría más bien “los tiempos”) de trabajo, es la condición laboral “que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores”, ya que su cantidad y distribución afectan no sólo al esfuerzo físico y/o psíquico de quien trabaja, sino también a la calidad del trabajo efectuado, y tiene considerables repercusiones sobre los “tiempos de vida” de las personas fuera del ámbito laboral, e igualmente dicha cantidad y distribución es de interés para el mundo empresarial a fin y efecto de poder organizar el trabajo de manera eficaz y a fin también de conseguir el mayor y mejor resultado en términos de rendimiento, productividad y competitividad: No menos importante es la afectación de la organización de la vida laboral, concretada ahora en los tiempos de trabajo, en la organización de la sociedad en general y cómo debe ser abordada por quienes gobiernan (piénsese, por poner dos ejemplos muy prácticos, en su afectación a la política de transportes y a la de los horarios escolares).

Especialmente importante me parece, y nuevamente lo enlazo con el contenido de las presentes jornadas, que el Estudio subraye que la tecnología tiene aspectos ciertamente positivos por posibilitar una mayor participación en el mercado de trabajo de personas que tienen más dificultades para hacerlo en el marco de una organización empresarial clásica, pero que al mismo tiempo “también puede tener efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores debido a que los límites entre el trabajo y la vida privada tienden a difuminarse. Aunque tradicionalmente éste ha sido un rasgo del trabajo de las mujeres, quienes suelen realizar una buena parte de su trabajo no remunerado en su domicilio (tal como, lavar la ropa, cuidar a los niños, trabajar a destajo, etc.), con las nuevas tecnologías el fenómeno del trabajo a domicilio se ha incrementado exponencialmente”, encontrando una nueva y relevante referencia al trabajo femenino y la creciente participación de la mujer en la vida laboral, cuando enfatiza que la feminización de los mercados de trabajo “pone de relieve de diferentes maneras los problemas relacionados con el tiempo de trabajo” (¿cómo y cuándo se concilia? ¿cómo se distribuyen las tareas familiares? ¿Qué impacto tiene sobre el mercado de trabajo la externalización de tareas –hacia otras mujeres en su gran mayoría– que anteriormente se desarrollaban en el seno de la unidad familiar por la mujer?).

En conclusión, y tras un amplísimo repaso a toda la problemática de la organización y distribución del tiempo de trabajo, y de sus efectos en términos de cantidad y calidad sobre las personas en general, no sólo sobre las trabajadoras, el documento concluye, con plenos acierto a mi parecer, que la cuestión del tiempo de trabajo “se ha convertido en un elemento clave del Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el marco más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

F) Por fin, querría hacer referencia al último informe anual elaborado por la OIT sobre las tendencias de empleo, publicado el 22 de enero de este año, ya que es el que nos acerca a las realidades, y problemas, más actuales del mundo del trabajo y nos describe los retos y desafíos que siguen existiendo para avanzar hacia el logro del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos.

Un amplio capítulo del Informe está destinado a la transformación estructural que se está operando en el trabajo, y por consiguiente también en el mercado laboral, y cuáles son sus implicaciones para la calidad del trabajo, siempre planteada por la OIT desde cómo facilitar a toda persona trabajadora un empleo digno y decente. Hay una constatación generalizada de desplazamiento, o reasignación, de trabajadores entre sectores productivos como consecuencia de diversos factores económicos y sociales que afectan a nuestras sociedades, entre los que se listan “los avances tecnológicos, la acumulación de capital, la globalización, la tecnología y las políticas gubernamentales”, en el bien entendido que el sector servicios seguirá experimentando incrementos (en los países desarrollados supone el 75% de la población trabajadora, y más concretamente un 41% en los servicios de mercado) y el sector de la agricultura mantendrá su tendencia descendente, siendo en este sector muy importantes las diferencias porcentuales entre los países en desarrollo (que ocupan al 70% de su población trabajadora en la agricultura), aquellos con rentas medias bajas (40), los de rentas medias altas (16%) y los países desarrollados (3%).

La llamada “desindustrialización precoz”, es decir el menor crecimiento de la actividad industrial en los países con menores ingresos con ocasión de la reasignación de factores de producción, lleva a la OIT a ser prudente, y manifestar dudas, con respecto al posible cambio positivo de la calidad del empleo en el tránsito del sector agrícola al de servicios, ya que en estos últimos hay una buena gama de empleo cuyas condiciones laborales son inferiores a los de la industria, en el bien entendido que esta problemática también afecta a los países desarrollados y puede provocar un incremento del empleo a tiempo parcial y el subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.

De ahí que la OIT tenga un punto de preocupación a mi parecer incluso algo superior al manifestado en Informes de años anteriores, al afirmar que “el rumbo previsto de la transformación estructural parece tener escasas posibilidades de suscitar mejoras generalizadas de las condiciones de trabajo”, que “la mejora de las condiciones de trabajo depende de la capacidad de los trabajadores para encontrar empleos con mejores condiciones de trabajo en los sectores a los que están pasando, lo que no está

garantizado en absoluto”, que un incremento de número de trabajadores que pasen de la agricultura a los servicios no implica necesariamente un descenso en la incidencia de la informalidad laboral, y poniendo de manifiesto que “para obtener los resultados de la transformación estructural en materia de trabajo decente primero se habrán de emprender iniciativas políticas firmes que impulsen la formalización, el empleo de calidad y la productividad en el sector de los servicios”.

Así se explica más detalladamente en el Informe 2018, cuando aborda la problemática de los países desarrollados: “...ciertas pautas de cambio estructural pueden dar lugar a una mayor proporción del empleo temporal y a tiempo parcial, la informalidad y los empleos de baja productividad, y, como tales, requieren atención. Por ejemplo, en muchos países desarrollados se está produciendo un desplazamiento del empleo de la industria manufacturera a los servicios, donde el empleo a tiempo parcial suele ser más importante y a menudo se contrata involuntariamente, debido a la falta de oportunidades de empleo a tiempo completo y permanente. Al mismo tiempo, el sector de los servicios se apoya cada vez más en nuevas formas de empleo, como el trabajo compartido, el trabajo a llamada y el autoempleo dependiente. Estas nuevas formas de empleo, aunque pueden ofrecer una mayor flexibilidad y autonomía que los empleos manufactureros, también pueden estar relacionadas con el empeoramiento de las condiciones de trabajo en general, ya que a menudo se caracterizan por una mayor incidencia de las modalidades de trabajo no convencionales, una mayor intensidad del trabajo, horarios de trabajo excesivos y un acceso limitado o nulo a la protección social”.

4. Decía en un momento anterior de mi exposición que el concepto de trabajo decente ha sido incluido, y con fuerza, entre los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible, definida esta en su preámbulo como “un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad”, enfatizando que “Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas que anunciamos hoy demuestran la magnitud de esta ambiciosa nueva Agenda universal. Con ellos se pretende retomar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y conseguir lo que estos no lograron. También se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental”.

Con respecto al objetivo 8, el Informe antes citado de la OIT destaca que varias metas fijadas en el mismo tiene especial importancia por su relación con el respeto y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, básicamente los apartados 5 a 8, aun cuando también en varios de los restantes objetivos encontramos relación con tales principios y derechos, como por ejemplo el número 1 que está centrado en la reducción de la pobreza y en la garantía de una adecuada protección social. Repárese, pues, que la actividad de la OIT para la consecución de las metas fijadas en el objetivo 8 no se detienen únicamente en dicho texto, sino que se extienden a otras muchas, y que requerirá (obsérvese su relación con la gobernanza

y el diálogo social), “disponer de un marco de instituciones, organizaciones, leyes y políticas, y de una cultura de diálogo social que permitan gobernar el mundo del trabajo y el funcionamiento de los mercados laborales”.

En efecto, la Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible tiene como Objetivo 1 poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo, fijándose como objetivos concreto “1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día 1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales 1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables”. Por otra parte, su objetivo 8 es el de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, con mención expresa a “8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”. Probablemente, lo dejo apuntado, el logro del trabajo decente para los trabajadores migrante sea uno de los retos más acuciante, tanto presente como de inmediato futuro.

La Memoria presentada por el Director General en la Conferencia Internacional de 2016, con el título "La iniciativa para poner fin a la pobreza: la OIT y la Agenda 2030", perseguía tres objetivos específicos como bien se explicaba en su prefacio: “poner en conocimiento de los mandantes las repercusiones que la Agenda 2030 tiene con respecto al trabajo decente, y los desafíos que se han de afrontar; preconizar la participación plena y comprometida de los mandantes en la puesta en práctica de la Agenda; y obtener orientaciones de los mandantes sobre lo que la propia OIT debe hacer para apoyar esos esfuerzos”. Justamente, el Director General enfatizaba la importancia del Objetivo núm. 8 de la Agenda Sostenible y ponía de manifiesto, con acierto, que el logro del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible no será de ninguna manera automático, sino que “requerirá disponer de un marco de instituciones, organizaciones, leyes y políticas, y de una cultura de diálogo social que permitan gobernar el mundo del trabajo y el funcionamiento de los mercados laborales”, enfatizando además como entre los medios de cumplimiento del objetivo se hace expresa referencia a la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT aprobado en 2009 y en el que se proponen diversas medidas tendentes a “generar empleo, ampliar la protección social, respetar las normas laborales, promover el diálogo social y fomentar una globalización equitativa”. Igualmente, recordaba que en la Agenda hay otras amplias referencias a políticas que entran dentro del campo de actuación de la OIT, como por ejemplo “5.4 Reconocer y valorar los cuidados no

remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”. El Director General iba más lejos aún en la vinculación que establecía entre los objetivos de la Agenda y los de la OIT exponiendo que “De hecho, la idea de que la Agenda 2030 puede considerarse, casi a la letra, como una versión contemporánea del cometido de la OIT en pro de la justicia social está firmemente arraigada en la noción de que la Agenda atribuye un carácter prioritario y primordial a la erradicación de la pobreza y la lucha contra la desigualdad”.

5. Es conveniente referirse ahora al “Informe inicial” elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo de manera específica para la primera reunión de la Comisión de Expertas y Expertos creada con ocasión de la puesta en marcha de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, celebrada el 21 de septiembre del pasado año. El Informe repasa de manera general cuáles son las grandes tendencias e implicaciones para el futuro del trabajo, y en ellas centro ahora mi atención.

A) Se concentra en primer lugar en la globalización, que abarca “la internacionalización de la producción, las finanzas (incluidas las remesas), el comercio y la migración”, siendo relevante destacar el importante estancamiento del comercio que se ha producido en los últimos años, y que desde luego no parece que vaya a mejorar si se confirma el proteccionismo comercial del gobierno estadounidense, y que tiene además especial impacto sobre el empleo a escala mundial, ya que una parte importante del mismo se concentra en las llamadas cadenas mundiales de suministro (ámbito de actividad en donde se opera la fragmentación de la producción en tareas y actividades), de tal manera que el Informe se plantea, y no tiene respuesta concreta, que conforme se ralentiza el comercio “se desconoce si las cadenas mundiales de suministro y la fragmentación de la producción seguirá creciendo o si cambiará su naturaleza”.

B) Respecto a la tecnología, se destaca su impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo, mucho más que en etapas históricas anteriores, poniendo de manifiesto la divergencia de tesis existentes sobre el impacto creador, neutro o destructor de la misma en términos de empleo, aunque de lo que no parece haber duda es de que afecta en gran medida a las competencias y habilidades personales, y que provoca una polarización entre los niveles altos y bajos de cualificación profesional de las personas trabajadoras, con un impacto igualmente importante sobre el crecimiento de las diferencias salariales. Para los autores del Informe, el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo dependerá “de cómo se distribuyan los beneficios, dado el aumento de la desigualdad de los ingresos entre países y regiones, y de si la transición crea trabajo decente y de calidad”.

C) El Informe cita, no podría ser de otra, la demografía, el cambio demográfico, como uno de los retos y tendencias más relevantes, poniendo de manifiesto el diferente

impacto que tiene en las diversas regiones mundiales según que en cada una de ellas se produzca un incremento del número de personas jóvenes o de personas de edad avanzada, destacándose la gran diferencia entre países emergentes y en desarrollo, en los que sus dinámicas demográficas “han llevado a un aumento de la población joven que accede al mercado de trabajo”, mientras que en los países desarrollados el dato prevalente es el progresivo envejecimiento de la población y el incremento de la tasa de dependencia, ya que si en 1950 la proporción era de ocho mayores de 65 años por cada cien personas en edad de trabajar, la cifra ya era de doce en 2015, previéndose que puede llegar a dieciocho en 2030, y de ahí que se plantee el recurso de acudir a la migración para dar respuesta a la disminución de la fuerza laboral, sin olvidar el potencial de creación de empleo en sectores vinculados a las personas de edad, como son entre otros los de salud y los de cuidados de larga duración.

D) La importancia del cambio climático a efectos laborales es también enfatizada en el documento, insistiéndose en la importancia de reducir las emisiones y lograr una transición hacia una economía más ecológica que atenué, por los menos, situaciones ya graves que se han producido como “el desplome de la pesca, la degradación del suelo, las migraciones forzadas, la contaminación de la atmósfera y de los acuíferos, y la pérdida de la diversidad”. No es especialmente optimista el Informe al abordar esta temática, poniendo de manifiesto que “La relación entre el desarrollo económico y el medio ambiente ha dado un giro: la degradación continua de nuestro entorno va camino de destruir empleos y medios de subsistencia, y son los grupos vulnerables quienes perciben sus efectos de modo más riguroso, entre ellos los desplazados de sus hogares como resultado de los desastres relacionados con el cambio climático, los pueblos indígenas y tribales y los pobres”.

Al igual que ocurrirá, mejor dicho, que ya está ocurriendo, con el cambio tecnológico por su impacto sobre el empleo, los nuevos empleos que puedan crearse en el marco de esta economía menos contaminante y más ecológica deberán adaptarse a tales cambios, con nuevas cualificaciones y perfiles de los puestos de trabajo, pero además también habrá que tomar en consideración la adaptación de los entornos y las prácticas de trabajo, así como también de los diseños de productos y su manufactura. En definitiva, habrá que adoptar medidas para que se produzca una “transición justa” entre un modelo y otro, que deberán prestar atención especial a las personas trabajadoras, ya que aquello implicará sin duda “desplazamientos entre unos sectores y otros, y cambios en las cualificaciones requeridas, tanto para las empresas como para los individuos”. En este punto, me permito recomendar la lectura de la obra colectiva del profesorado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, dirigida por la profesora Beatriz Agra “Empleos verdes y prevención de riesgos laborales”.

6. El empleo decente, retos de presente y de futuro, es el título de mi intervención. Hay que cumplir con la obligación impuesta, eso sí de manera muy amable, por la organización de las jornadas, y unirlos en una sola reflexión que al mismo tiempo inevitablemente ha de integrar el pasado reciente (el mundo del trabajo no puede

dividirse o estratificarse por fechas, separando completamente unos periodos de otros, porque todos tienen punto de conexión).

El hecho de poder dedicar menos tiempo a las explicaciones docentes de la parte histórica de la disciplina del Derecho del Trabajo, debido a los ajustes que todas las titulaciones académicas han llevado a cabo con ocasión de las sucesivas reformas de los planes de estudio, no ha impedido en modo alguno, al menos por lo que a mis explicaciones respecta, que haya seguido dedicando una parte de mi tiempo a explicar dicha historia y su conexión con el mundo laboral actual. En primer lugar, abordé la diversidad del mundo del trabajo actual, para poner de manifiesto cómo ha cambiado su composición a lo largo de los tiempos, básicamente desde el inicio de las modernas relaciones laborales, e inmediatamente me refiero a las diversas transiciones que se producen a lo largo de la vida laboral de una persona, o más exactamente desde que pretende acceder a ella desde el ámbito educativo hasta su finalización por razón de la extinción contractual por acceso a la jubilación. No me olvidé tampoco de introducir brevemente al alumnado en el concepto de aquello que vamos a estudiar durante el curso, el Derecho del Trabajo, cuáles son sus notas conceptuales más relevantes y cuáles son las fuentes normativas de las que se alimenta para su aplicación e interpretación.

Llega inmediatamente después la explicación de cómo ha evolucionado el concepto de “trabajo” a lo largo de la historia, y las diferencias entre este término y el de “empleo”, aunque se trate de una distinción conceptual, ciertamente importante (pensemos por ejemplo en el trabajo doméstico no valorado estadísticamente como productivo, y el empleo doméstico que sí lo es en cuanto que llevado a cabo por una persona que tiene una relación contractual con su empleador), que queda muy difusa en el lenguaje habitual de las relaciones laborales.

Y, sin solución de continuidad, paso al análisis histórico, a la regulación del trabajo por el ordenamiento jurídico, con una idea clave inicial cual es que siempre existió un régimen de trabajo por cuenta ajena desde la esclavitud, pero que aquello que no existió hasta bien entrado el siglo XIX era un régimen jurídico laboral propiamente dicho, y si tenemos que hilar más fino deberíamos decir que tendremos que esperar a los primeros años del siglo XX para poder empezar a hablar con propiedad de relaciones laborales reguladas por un marco normativo propio.

En definitiva, durante mucho tiempo a lo largo de toda la historia no existieron las relaciones laborales, no existió el marco normativo laboral y de protección social tal como lo entendemos en la actualidad, pero sí hubo muchas, muchísimas, personas que pusieron su fuerza de trabajo a disposición de otras que se lucraron con su actividad. La explotación acelerada de gran parte de la población desplazada a las fábricas llevó a la organización del movimiento obrero y a la creación de organizaciones sindicales para la protección y defensa de los (entonces casi inexistentes) derechos de los trabajadores. Nuestros antepasados contemplarían hoy con orgullo cómo ha cambiado el mundo del trabajo y cómo la regulación de derechos en materia de tiempo de trabajo, por ejemplo, es considerado como el ADN de una parte importante (no toda, ni mucho menos) de la regulación laboral. Sin su lucha, en condiciones muy difíciles y que podía implicar penas de prisión, despidos fulminantes y aparición en “listas de trabajadores indeseables”, el mundo del trabajo muy probablemente no sería el que es

en la actualidad. Aunque cada vez hay menos tiempo en las actividades docentes para explicar cuál es la historia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nunca convendrá olvidar el pasado, aunque sólo sea para saber que el presente encuentra gran parte de su origen en aquel.

Hemos de comprender el presente. ¿Y cambiarlo? Sí, porque el mundo del trabajo es extraordinariamente dinámico y mucho más desde que la introducción de la tecnología (no utilizo la expresión “nuevas tecnologías” porque esta hace sonreír, y con razón, a los jóvenes nativos digitales) ha posibilitado cambios extraordinarios en las relaciones entre el tiempo, el lugar y la prestación de trabajo. Si para muestra vale un botón, fijémonos en los numerosos congresos y reuniones que se celebran bajo el título de cambiar, pensar o repensar el mundo del trabajo, en los que se debate, discute y analiza el entorno productivo, la capacitación y aptitudes profesionales, el talento necesario para llevar a buen puerto un proyecto, o la adaptación de las condiciones de trabajo a una cada vez mayor diversidad en el seno de la población trabajadora. Cambiar el presente sí, y desde la certeza, datos estadísticos la avalan, de que sigue habiendo un elevado porcentaje de población que cada día, a través de las múltiples formas jurídicas existentes, por medio de vías regulares, irregulares o informales vende su fuerza de trabajo, presta sus servicios para otros sujetos, empleadores, ya sean personas físicas o jurídicas, que retribuyen aquella prestación. Cambiar el presente es conseguir que las condiciones laborales respondan al reto de una población trabajadora, y empresarial, que se inserta en una realidad económica cada vez más global y que condiciona las decisiones productivas que se adoptan, y en donde no sólo el salario sino otras condiciones laborales como por ejemplo la formación, la posibilidad de conciliar adecuadamente vida propia y vida laboral, el ser “escuchado” y participar en la organización de tu trabajo, son cada vez más importantes. Y en esta tarea, sigue siendo necesaria la participación de los sujetos colectivos, de los agentes sociales, en suma, de las organizaciones sindicales y empresariales para regular en cada sector aquello que sólo puede hacerse de forma general en el ámbito político internacional, europeo y estatal.

¿Mirar hacia el futuro, con propuestas de cambio? Sí, porque el mundo del trabajo debe atender a los retos antes apuntados y dar voz a todas las personas que tienen mucho que decir, en un marco de relaciones laborales que debería ser cada vez menos jerarquizado y más participativo, aunque sigan existiendo relaciones de trabajo subordinadas, que cada vez se combinarán más, que sea de forma voluntaria o involuntaria es otra cuestión, con proyectos emprendedores o de autoocupación puestos en marcha por jóvenes, y no tan jóvenes, que desean ser sujetos activos y no meramente pasivos de la vida económica y social. En este proceso, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe adaptarse, sin duda, para no perder sus señas de identidad, que no son otras que la protección y defensa de las personas más necesitadas de aquella y que siguen siendo muchas, muchos millones, en todo el planeta. Cobra importancia, cada vez mayor, el papel de las organizaciones internacionales y supraestatales, y cada vez es más necesaria la implicación de los agentes sociales a escala internacional.

7. Efectuadas estas consideraciones sobre la importancia de la historia para entender, y cambiar, el presente, y mirar, con nuevas propuestas hacia el futuro, acerquémonos ambos a partir de unas reflexiones efectuadas por mi parte con motivo de la participación en una jornada del 1 de mayo, en las que expuse aquello que aprendí de mi maestro social, Joan N. García-Nieto, jesuita, sociólogo especializado en las relaciones laborales, responsable de formación del sindicato Comisiones Obreras del Baix Llobregat, y militante del Partit Socialista Unificat de Catalunya (PSUC).

Mi maestro social nos enseñaba que la memoria histórica es algo fundamental en la conformación de las señas de identidad de un pueblo, y que, para ganar el presente, y el futuro, no se ha de olvidar el pasado. También nos enseñó, y quienes estamos en el ámbito educativo deberíamos aún ser más sensibles a sus reflexiones y pensamientos, que para transformar la realidad no basta solamente con ser idealista, sino que es necesario tener un profundo conocimiento de dicha realidad. Se planteaban en los años 80 y 90 del siglo XX una serie de cuestiones que siguen siendo hoy de rabiosa actualidad adaptadas al momento histórico que vivimos, y que también serán de decisiva importancia en el inmediato futuro.

A) El análisis con seriedad y rigurosidad de los cambios que se producen (añado yo ahora, ayer, hoy y mañana) en el mundo del trabajo, en la actividad productiva y en la composición de la fuerza de trabajo (manual e intelectual).

B) La denuncia de la explotación de los trabajadores en el ámbito de lo que entonces eran las “nuevas formas de organización del trabajo” (del taylorismo al fordismo y después al toyotismo”. En su libro, de 1975, “Tiempos modernos. El control capitalista y la respuesta obrera” explicaba con claridad como las (entonces) modernas técnicas de organización científica del trabajo de rostro más humano, menos agresivas, “no son sin embargo más que otras técnicas solapadas para el ejercicio del poder en la fábrica”). Hoy el poder no se ejerce sólo en la fábrica, sino en el seno de unas relaciones de trabajo mucho más diversificadas y fragmentadas, donde los conceptos de “tiempo de trabajo” y “centro de trabajo” son sustancialmente distintos en muchas ocasiones a los de hace pocos años. Joan ya se planteaba una temática que después alcanzaría mucha más importancia, cuál era la descentralización productiva (más adelante llamada externalización, outsourcing), y a buen seguro que ahora le preocuparían las relaciones de trabajo, el trabajo decente, en las cadenas mundiales de suministro a las que me referido con anterioridad.

C) Una mayor participación de todas las personas trabajadoras en las decisiones que les afectan en el mundo de la empresa. Igualmente, la necesidad de que los ciudadanos y aquellas tuvieran mucho que decir en las decisiones políticas y sociales que les afectarían. Hoy, en el ámbito político y social esa participación debería tener a corregir ese único objetivo que parecen perseguir algunas transformaciones económicas y comerciales, cuál es el de enriquecer abusiva y desmesuradamente al 1 % de la población, con un radical incremento de las desigualdades y el empobrecimiento de una parte importante de la población.

D) Cómo afectaban las entonces denominadas “nuevas tecnologías” y su impacto en el mundo del trabajo. Hoy podemos hablar ya de la cuarta revolución industrial y de la necesidad de responder a los retos que plantea.

En las explicaciones de la parte histórica de las relaciones de trabajo les hablo, y explico, a mi alumnado sobre la primera revolución industrial, la del siglo XVIII, el nacimiento de la producción fabril y la aparición del movimiento obrero y las organizaciones sindicales, y me acerco después a la segunda, con la aparición de las cadenas de montaje, el surgimiento del taylorismo y del fordismo, donde la persona trabajadora era un mero engranaje más de la máquina, y las luchas por las mejoras condiciones de trabajo. No necesito hablarles de la tercera, porque ellos han nacido con la tecnología electrónica y digital, que es algo ya incorporado con plena normalidad a su vida cotidiana y con la que operan en sus estudios y en la vida laboral en la que muchos de ellos ya están integrados. Constató ahora que necesito actualizarme para no quedar fuera de la realidad en la que ya viven personas, no tan jóvenes, a las que imparto docencia en otros cursos, y analizar a fondo, para aprender primero y explicar después, el impacto en el mundo del trabajo de la llamada cuarta revolución industrial o industria 4.0, la que ha sido conceputada y definida en los estudios realizados al efecto como la que utiliza la inteligencia artificial e información en tiempo real para aumentar la productividad y reducir los costos. Creo que el reto que tienen las organizaciones sindicales es no quedarse ancladas en una realidad productiva que está cambiando a pasos agigantados y ser sujetos activos del cambio, poniendo en el centro de la negociación con las organizaciones empresariales, con las empresas y los gobiernos, la puesta en marcha de las medidas adecuadas y necesarias para incentivar la adquisición del conocimiento necesario en un marco productivo donde la persona y la máquina trabajarán, de hecho ya es así, conjuntamente. Sólo aquellos países y aquellas empresas que sean conscientes de la necesaria implicación de personal muy cualificado en la actividad productiva podrán mirar al futuro con garantías de resultados positivos para toda la sociedad.

Llegados a este punto, me parece oportuno detenerme con brevedad en la realidad política y laboral española, para dejar constancia de la moción aprobada el 22 de febrero por el Pleno del Congreso de los Diputados, presentada por el grupo parlamentario socialista “sobre las medidas que piensa adoptar el Gobierno para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y de calidad en la economía digital”. La moción fue aprobada con enmiendas incorporadas del grupo parlamentario confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, y del Grupo Parlamentario Mixto (diputado Sr. Campuzano, PDCat).

La moción insta al gobierno a presentar una Estrategia integral, tras haber alcanzado un acuerdo en el marco del diálogo social puesto en marcha el mes de septiembre de 2017 (que marcha a ritmo muy lento, por decirlo de forma suave) y con la cooperación de las autonomías (no se olvide que son competentes en materia de ejecución de la legislación laboral y que tienen amplias competencias en materia de empleo) que permita una regulación que, de forma gradual en el tránsito de las formas económicas actuales a la que supone, y supondrá aún más a medio plazo, la economía digital, favorezca que el empleo que se cree sea de calidad (trabajo decente, digno y con derechos, añadido por mi parte, por utilizar la terminología de la OIT, ampliamente

citada en este texto), y que al mismo tiempo contribuya a “prevenir y mitigar sus riesgos”, cuales son el incremento de personas desempleadas por falta de adecuación a las cualificaciones y competencias requeridas, y el aumento del número de personas que no perciban rentas sustitutivas de la pérdida de su empleo (lo que nos lleva a otro debate de indudable importancia y que dejo aquí apuntado, cual es de la regulación de un ingreso mínimo para toda persona que lo necesite, o bien yendo mucho más lejos una renta básica para todo ciudadano y no vinculada a su actividad laboral).

Dicha estrategia deberá evaluar y valorar el impacto del cambio tecnológico, y deberá hacerlo teniendo en consideración la diversidad de la población trabajadora y de la actividad productiva, así como de las diferentes realidades territoriales; es decir, una evaluación y valoración “con distinción de sexo, edad, formación, renta, hogares y territorio, para lo que elaborará una serie de indicadores de información, con el fin de determinar la brecha digital”.

E) La distribución, reorganización y reparto del trabajo. ¿Hemos avanzado en este punto desde que lo planteara Joan? ¿Combinamos adecuadamente la flexibilidad organizativa demandada por la parte empresarial y el interés por parte laboral de poder conciliar adecuadamente tiempos de vida y de trabajo? Queda mucho, mucho por hacer.

F) La búsqueda de modelos empresariales participativos y solidarios, aquello que ahora se llama la economía social y solidaria (entonces no se había puesto de moda aún el término “emprendimiento” y todo lo que parece llevar consigo, que no siempre es ese valor social y solidario de las empresas de la economía social). Joan apostaba por articular entre los poderes públicos, la iniciativa social y las organizaciones sindicales, políticas de empleo estable que incentivaran su contenido social, en la línea defendida por la OIT, “con una expansión cuantitativa y cualitativamente relevante de los sectores vinculados al tiempo libre, la educación y las actividades sociales y culturales, todas aquellas en suma que después pasaron a denominarse “nuevos yacimientos de empleo”.

G) La lucha contra todo tipo de exclusión y marginación, con especial atención a los problemas de los más excluidos, aquellos que quedan fuera de los circuitos ordinarios o regulares de la vida social y laboral. Hoy sigue siendo necesaria esta lucha, que no afecta sólo a las personas que están fuera del mercado de trabajo (con especial atención a la problemática de los jóvenes y de los mayores de 50 años), sino que también afecta a los “trabajadores pobres”, los que trabajan pero sus ingresos no les permiten salir de la pobreza. Era especial su preocupación por los jóvenes y las mujeres, por el incremento de las situaciones de economía irregular o sumergida y de pérdida de derechos de los trabajadores en tal situación. En la actualidad, su preocupación sería mayor si conociera, por ejemplo, la temática de la utilización del contrato a tiempo parcial, o la figura de los falsos autónomos. Joan se cuestionaba (fijense la actualidad que sigue teniendo su reflexión) como evitar una sociedad dual “compuesta por una minoría de individuos con un trabajo estable y bien remunerado y cualificado, y el resto de la población activa condenada a trabajos precarios, eventuales, sumergidos o simplemente sin ningún trabajo”.

H) Cantidad sí, pero calidad del trabajo también, y atención a las nuevas realidades laborales en donde el trabajo asalariado muchas veces existe, pero está “oculto” en términos jurídicos. Ya se apuntaban algunas preocupaciones en la obra de Joan que ahora se confirman. En efecto, en un estudio del Instituto Sindical de Estudios, de la Confederación Europea de Sindicatos, sobre el mercado de trabajo en los países de la Unión Europea se pone de manifiesto que un análisis del desarrollo del mercado de trabajo, y de sus características sugiere que el debate sobre la calidad del trabajo “debe estar, como nunca lo ha estado antes, en el primer plano de la agenda política”, y que aquella “no debe solo prestar atención a (la mejora) de los sistemas educativos y de la oferta de trabajo, sino que debe prestar mucha atención a la calidad de los puestos de trabajo creados”. En estrecha relación con lo anterior, el documento enfatiza que las políticas tendentes a favorecer el mantenimiento de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo deben prestar especial atención a que este mantenimiento “no se produzca simplemente porque los trabajadores no tienen otra alternativa legal o económica, sino porque son capaces de encontrar un empleo de calidad adecuado a sus cualificaciones, salud y necesidades económicas”. La calidad, más exactamente mala calidad, del empleo afecta en especial a los trabajadores pobres, y es muy interesante destacar el acento que pone el estudio en que dicho aumento afecta en especial a quienes no tienen la condición jurídica de asalariado, grupo que incluye “no sólo a los autónomos sino también a quienes están implicados en las nuevas formas de trabajo que están apareciendo en la economía digital”, algo que es calificado como “un particularmente alarmante desarrollo para el futuro del trabajo”.

I) Abordar la situación difícil de los países del llamado tercer mundo. Hoy hablamos de la inmigración y más recientemente de los refugiados que huyen de las guerras y de la miseria en busca de una vida mejor para ellos y sus familias. Joan ya intuía la importancia que adquiriría el fenómeno migratorio, y estoy seguro que su defensa de todas las personas trabajadoras, con independencia de su origen o lugar de nacimiento, ha dejado huella (¡y que no la borren!), en el mundo político, sindical y eclesial.

J) En fin, nuevas formas de redistribución de la renta, que no podían pasar única y exclusivamente (¡y lo decía ya en el año 1989!), por la percepción de un salario, ante el menor número de personas que iban a percibirlo por el impacto del cambio tecnológico y del incremento del desempleo, apostando por la puesta en marcha de un salario ciudadano, como derecho de toda persona en razón de su participación en el proceso productivo. Joan nos hablaba del impacto de la segunda revolución industrial (no conoció la tercera) y de la necesidad de evitar de “socializar y repartir los costes económicos-sociales que esta implica en términos de empleo productivo”.

A modo de síntesis. ¿Cuáles eran, según Joan, los grandes problemas y retos del mundo del trabajo en la década de los noventa? Y debemos nosotros preguntarnos hoy ¿cuáles son ahora?

- El desempleo estructural de una parte importante de la población.
- Las mutaciones o cambios tecnológicos.
- Los cambios en las estructuras productivas, con transferencia de producción intensiva en mano de obra a países, en aquel entonces, con costes salariales muy inferiores a los de los países desarrollados.

- La importancia de la adquisición de conocimientos y cualificación profesional para poder estar en el mundo del trabajo, en condiciones dignas, en la fase de intensa transformación tecnológica, que en la actualidad es aún superior.
 - Políticas educativas y formativas adecuadas para enfrentarse a los nuevos retos sociales y culturales, “desafío difícil el de la formación que necesita unas voluntades políticas y culturales renovadas. Desafío para los enseñantes, para las comunidades educativas y desde luego para los sindicatos, para todas las fuerzas sociales y para las diversas Administraciones”.
-

8. Quiero terminar mi intervención “poniendo deberes” a todas las personas asistentes, y por supuesto también a todas las interesadas en la temática del empleo decente y del futuro del trabajo, y van a ser los mismos que los que la Oficina Internacional del Trabajo preparó para la segunda reunión de la comisión mundial de expertas y expertos creada para debatir sobre aquel, y de esta forma se amplía considerablemente el abanico de personas que podrán exponer su parecer, ya que están abiertos los canales para hacerlas llegar a la OIT.

En esta reunión, celebrada del 15 al 17 de febrero, sus miembros se concentraron en seis ámbitos concretos, para cada uno de los cuales la Oficina ha elaborado unos documentos de síntesis en los que se plantean las cuestiones más relevantes de cada uno de ellos para debate. Los temas son los siguientes: “El papel del trabajo para los individuos y las sociedades. Poner fin a la desigualdad generalizada de las mujeres en el mundo del trabajo. La tecnología al servicio del desarrollo social, económico y medioambiental. Gestionar el cambio durante cada fase de la transformación y la educación. Nuevos enfoques de crecimiento y desarrollo. La futura gobernanza del trabajo”.

En el primero de ellos, tras exponer que “La reconfiguración del momento, la forma y el lugar en que trabajamos augura promesas y peligros. Las implicaciones de estos cambios para las personas y la sociedad en el futuro del trabajo dependerán de nuestros valores y de nuestro compromiso con la justicia social, y de los marcos que ideemos para modelar ese futuro”, se formulan las siguientes preguntas:

“¿De qué manera propiciamos cambios para que el futuro del trabajo atienda la necesidad de flexibilidad de las empresas y la de equilibrio entre vida laboral y vida privada de los trabajadores? ¿Cómo se pueden aprovechar los beneficios de la productividad de las nuevas tecnologías para ir reduciendo el tiempo de trabajo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo?”

En el contexto de rápida dispersión espacial del trabajo, ¿de qué modo se promueve una función significativa del trabajo en nuestras comunidades y nuestra sociedad?

¿Qué posibilidades ofrecen las nuevas tecnologías para anclar el trabajo a nivel local y crear un sentido de comunidad potencialmente nuevo?

¿Qué otras medidas deberíamos utilizar para valorar y cuantificar el trabajo con más precisión? ¿Qué políticas podrían adoptarse para valorar adecuadamente la totalidad del trabajo, tanto remunerado como no remunerado?

¿Serán suficientes los marcos de gobernanza existentes para que el futuro del trabajo sea seguro, inclusivo y equitativo?”.

Añado yo ahora: ¿Y saben quiénes obtendrán matrícula de honor? Aquellas personas cuyas respuestas, y su aplicación práctica, sirvan para construir una sociedad más inclusiva, justa y solidaria, y con las que caminemos hacia la desaparición de las desigualdades y discriminaciones. Como pueden comprobar, se pone el listón muy alto para la obtención de la matrícula, pero ¿no les parece que vale la pena intentarlo? Manos a la obra (= ordenador).

¡Ah! Me olvidaba de algo importante. Espero que no me califiquen en algún documento empresarial como un “activista doctrinal”, porque lo único que he pretendido poner de manifiesto en mi intervención es la importancia de la puesta en práctica de políticas y medidas, y del cumplimiento de las normas, que tienden a potenciar la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo y empleo de la gran mayoría de la población. Si hago esta observación es por la sorpresa, no exenta de indignación, que me ha motivado la lectura del documento recientemente elaborado por el Círculo de Empresario, con la participación de destacados juristas, que lleva por título “La calidad del sistema jurídico como clave del crecimiento económico y progreso social”, en el que se incluye un apartado dedicado al “problema del llamado activismo judicial”, en el que se efectúa una “llamada al orden” de aquellos jueces y tribunales que realizan, siempre según los autores del documento (fuertemente criticado, con la contundencia político-jurídica que le caracteriza, por el profesor Antonio Baylos en su blog) “interpretaciones que no se ajustan a la letra y el espíritu de las leyes”, siendo cuando menos curioso que quienes han redactado el documento se irrogue la sabiduría de conocer no sólo la letra sino también el espíritu de las leyes, y que descalifiquen a quienes no piensan, ni actúan, como ellos desearían. ¿Será acaso porque esos jueces y tribunales “indomables” tratan de aplicar las normas internacionales, europeas y española con la perspectiva de dar cumplimiento en todas sus actuaciones a los derechos y principios sociales enunciados en tales normas?

Muchas gracias

BIBLIOGRAFÍA

1. OIT (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
2. OIT (2017). Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: sus reflexiones. Disponible en http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/news/WCMS_613522/lang--es/index.htm
3. OIT (2017). Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

4. Ferran Camas (2017). Trabajo decente e inmigrantes en España. Ed. Huygens.
5. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de Derecho del Empleo (2016, Vol. 4, Número 4). Número monográfico dedicado al trabajo decente. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/447603>
6. Ramón Baeza, Fernando Rocha y Elvira S. Llopis (2011). El trabajo decente en España 2011. Fundación 1º de mayo. Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe41.pdf>
7. Red Regional de Bibliotecas de la OIT para América Latina y el Caribe (2010). Trabajo decente: Bibliografía y fuentes de información OIT. Disponible en http://www.ilo.org/americas/publicaciones/bibliografias/WCMS_180282/lang--es/index.htm
8. Amartya Kumar Sen; Joseph Eugene Stiglitz; Imanol Zubero Beascoechea (2007). Se busca trabajo decente. Ed. HOAC.