



## **LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LA PERSPECTIVA DE OIT SOBRE FUTURO DEL TRABAJO**

**Julio Piumato**

**Marzo 2020**

El año 2019 ha sido clave en la visibilización, desde OIT, de las perspectivas sobre el Futuro del Trabajo.

Una de las características de su propuesta, en especial el documento final de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (CMFT), ha sido la utilización del concepto de “derechos de las personas”, y con ello de los Derechos Humanos. Con ello, OIT se incorpora de una manera más plena a esta perspectiva.

Recordemos que fue en 1948 cuando se aprobó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, perfeccionada en 1966 por dos protocolos, el de Derechos Civiles y Políticos, y el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entraron en vigor diez años después (1976).

En las Américas, la secuencia ha sido similar, aunque con algún desfase temporal: primero la Convención Americana, en igual año, y luego el Pacto de San José (1969) y el Protocolo de San Salvador (1988, vigente desde 1999).

En este ciclo amplio, siempre se ha reconocido a OIT como una entidad precursora, ya que desde su creación (1919), fue creando el sistema de normas internacionales de trabajo, cubriendo a los DH laborales. De todas formas, existe una discusión sobre si todos los convenios (excluyendo algunos pocos de carácter técnico o sobre temas específicos -por ej, las estadísticas) se refieren a DH, o si, en puridad, hay que ubicar a 1998 como el año en que OIT aprueba un instrumento que tiene similares características a los de UN en su conjunto, con la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En cualquier caso, en esta oportunidad OIT no deja dudas sobre su incorporación a la perspectiva de los DH, al ocuparse no solo de las personas que trabajan sino de aquellas en su sentido amplio. Podrá nuevamente discutirse si el documento de la Comisión tiene la jerarquía necesaria, ya que solo muy parcialmente fue retomado por la Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo,

aprobada tripartitamente unos meses después (108 Conferencia, junio 2019), que solo retoma muy parcialmente (y de hecho no en este énfasis) el documento de la Comisión.

De todas maneras, el documento de la Comisión y la propia Declaración (que, si bien no lo menciona, no es contraria), es un elemento importante para nuestro tratamiento del tema en el Observatorio de los Derechos Humanos en la CGTRA.

En su presentación, OITI planteo de OIT focaliza en “las personas”, antes que en los trabajadores, e instala en su discursom como elemento central, al “Contrato Social”. En una nota al pie, la Comisión recordaba que el contrao 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 dos campos: el educativo y el de la protección social

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 - 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 el aporte estatal, como fuente principal de iniciativas y recursos, para:

- 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.

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.

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 complementa prestaciones estables, equitativas y adecuadas del seguro social obligatorio, mediante fondos públicos.

En este doble escenario, luego OIT avanza hacia la parte directamente referida a los trabajadores, en cuanto a la educación para el trabajo y la seguridad social vinculada al desempeño económico.

Y, más adelante, avanza hacia una Garantía Laboral Universal, que 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: a) 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; b) un salario vital adecuado; c) límites a las horas de trabajo; d) 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.

Entonces, la operación conceptual de OIT se cierra sobre sí misma, partiendo de los derechos humanos (en este caso, sociales) y luego proyectándolos hacia los laborales, que en una perspectiva histórica han sido los precursores del actual Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Aprovechemos entonces esta perspectiva.