VISIÓN HUMANISTA DE LAS RELACIONES LABORALES POST-PANDEMIA.[1]

PABLO MIERES GÓMEZ
Abogado, sociólogo, profesor y político uruguayo. Ministro de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay

Me enorgullece participar nuevamente de las jornadas que con mucha justicia y particular simbología, han sido denominadas "Oswaldo Payá", símbolo de la lucha incansable por la democracia, el pluralismo y la vigencia de los derechos humanos en nuestras patrias.

Justamente, la casualidad quiso que hoy en mi país se conmemoren los 27 años del mayor acto de masas de nuestra historia, cuando todos los partidos unidos junto al pueblo, frente al obelisco de nuestros constituyentes, le dijimos que la dictadura había llegado a su fin.

Estamos viviendo tiempos convulsos y complejos, en los que lamentablemente, muchos de los líderes mundiales, salvo excepciones muy honrosas, expresan discursos irracionales que no priorizan ni valoran los ideales democráticos. Por eso es tan importante hoy más que nunca, levantar la bandera de los principios democráticos, del pluralismo y la tolerancia. Bienvenidas estas instancias de reflexión y aporte al pensamiento Humanista Cristiano.

Es en ese contexto que el mundo está viviendo, además, una circunstancia de carácter absolutamente excepcional con repercusiones y consecuencias que aún hoy es muy difícil estimar y, menos aún, medir.

Seguramente pasará mucho tiempo una vez que la pandemia haya sido superada, para poder aquilatar de manera plausible el enorme impacto que, en las diferentes dimensiones de nuestra vida, habrá dejado el paso del coronavirus por el mundo. Lo que nadie puede dudar es que habrá un mundo diferente después de la pandemia. Nadie puede dudar, además, de que uno de los aspectos de la vida humana que ha

1 Ponencia realizada por Pablo Mieres Gómez el 27 de noviembre en Encuentro Internacional Oswaldo Páyá Sardiñas organizado por la Universidad Miguel de Cervantes de Chile.

Ponencia realizada por Pablo Mieres Gómez el 27 de noviembre en Encuentro Internacional Oswaldo Páyá Sardiñas organizado por la Universidad Miguel de Cervantes de Chile.

recibido una de las mayores afectaciones es el mundo del trabajo.

En efecto, la OIT ha señalado en su informe actualizado a setiembre de este año, que la pérdida de horas de trabajo en el segundo trimestre de 2020 equivale a 495 millones de puestos de trabajo de tiempo completo, y se estima que en el tercer trimestre se habrán perdido horas de trabajo equivalentes a 345 millones de empleos de tiempo completo.

Esto significa una afectación de una enorme cantidad de trabajadores y familias a lo largo y ancho del mundo que cuesta imaginar por su magnitud. El impacto, como ocurre siempre en tiempos de crisis de empleo, ha sido mayor aún en las poblaciones más vulnerables. Las mujeres, los jóvenes, los trabajadores informales y los inmigrantes son los más impactados por el aumento del desempleo y la pérdida de horas de trabajo.

Según el Banco Mundial el PIB mundial habrá decrecido al finalizar el 2020 en un entorno del 4% (10 veces más que durante la crisis de Lehman Brothers en 2008). América Latina, también de acuerdo con las estimaciones del Banco Mundial, de octubre de este año tendrá una caída de 8.1%. Por si fuera poco, la CEPAL estima un aumento de 7% de la pobreza en América Latina.

Una magnitud realmente impresionante e impactante por su contundencia en la afectación de nuestros ciudadanos de los diferentes países de la región. y por las consecuencias que inevitablemente habrán de generar en las condiciones de vida de muchísimos latinoamericanos durante varios años.

En síntesis, un escenario de una enorme gravedad que obliga a nuestros países a desarrollar un enorme esfuerzo para paliar los pavorosos impactos sociales, laborales y económicos que afectan a nuestros países, y particularmente a los más débiles.

Desde una perspectiva humanista, tenemos un deber insoslayable que implica impulsar la presencia de un Estado con espíritu solidario que debe asumir un rol conductor en el proceso de enfrentar la crisis sanitaria, así como en la definición de instrumentos para paliar los consecuentes efectos sociales, laborales y económicos.

Nuestra concepción nos impone, más que nunca, adoptar un accionar proactivo en el sostenimiento de los más débiles y en la toma de decisiones para reactivar la eco-

nomía y el empleo con la mayor celeridad posible.

Desde nuestro punto de vista y poniendo el foco en la situación del trabajo, nos parece que las respuestas pueden articularse en torno a cinco grandes pilares, que están relacionados con las distintas etapas de desarrollo de la pandemia:

1. **Medidas inmediatas de sostenimiento y amortiguación para reducir la pérdida de puestos de trabajo.**
2. **Medidas para acompañar el proceso de reactivación productiva y económica.**
3. **Impulsar la coordinación de ámbitos de diálogo tripartito para dar respuesta ante la crrisis laboral**
4. **Capacidad de construir un pronóstico acertado sobre la reestructura y el cambio del mercado de y formular y ofrecer una propuesta de capacitación y recalificación laboral alineada con esas tendencias.**
3. **Desarrollar un nuevo marco de las relaciones laborales sustentando en la dinámica de la cooperación.**

1 Medidas inmediatas de sostenimiento y amortiguación para reducir la pérdida de puestos de trabajo.

Este fue el primer esfuerzo que en los diferentes países de la región se realizó, buscando sostener a los trabajadores y evitar en la mayor medida posible la pérdida de puestos de trabajo.

Aquí se me permitirá que me centre en lo que llevamos a cabo en mi país, puesto que no me siento capaz de sintetizar las respuestas del conjunto de la región.

Aunque resulta claro que en cada país de la región esta línea estratégica fue seguida con fórmulas y soluciones específicas. Por lo tanto, con respecto a lo acontecido en Uruguay podemos señalar las siguientes:

Medidas específicas para los trabajadores formales privados dependientes

La principal medida adoptada fue el despliegue de nuestra cobertura preexistente de seguro de paro. Esta cobertura cubre al 50% de la población económica activa

(PEA) del Uruguay representa el pago del 50% de sus ingresos durante 4 meses.

A partir de este punto de partida se implementaron nuevas formas para ampliar el acceso al seguro de paro, como el seguro de paro parcial que permite que los trabajadores queden amparados por la mitad del horario o por un número de días al mes.

También se flexibilizaron las condiciones para acceder al seguro de paro, permitiendo que se alcanzara a un mayor número de trabajadores.

Conviene a este respecto señalar que la cobertura por el riesgo de cese de actividades en América latina abarca apenas al 17% de los trabajadores de la región.

Y la situación es mucho más preocupante si se excluyen a los dos países que tienen más desarrollada esta cobertura, que son justamente, chile y Uruguay.

Sin contar a estos dos países, la cobertura por el riesgo de desempleo en América Latina apenas alcanza al 6% de los trabajadores.

En segundo lugar, en nuestro país se aprobaron protocolos de trabajo en forma tripartita para adecuar las formas de trabajo garantizando la seguridad y la salud en los diferentes sectores de actividad.

También se promovieron los acuerdos para adelantar las licencias y el teletrabajo o trabajo a distancia para evitar los mayores riesgos de contagio.

Con respecto a los trabajadores públicos, estos no vieron afectados sus puestos de trabajo ni sus niveles de ingresos.

De todas maneras, se tomaron medidas de protección de la salud, como la reducción sustancial de la actividad presencial en oficinas, los cambios en la modalidad de atención al público, priorizando la atención por vía remota y el establecimiento de protocolos sanitarios específicos.

Por otro lado, se establecieron medidas específicas para los trabajadores mayores de 65 años y cuarentenados.

Tanto a los mayores de 65 años como a los trabajadores que deben guardar cuarentena por el riesgo de estar contagiados se los cubre mediante el subsidio por enfermedad que les cubre el 70% de los ingresos.

También se tomaron medidas específicas para los trabajadores autónomos o empresas unipersonales consistentes en exoneraciones de aportes o subsidios temporales.

Con respecto a los trabajadores informales que son alrededor del 25% en nuestro país, se duplicaron los montos de apoyo a los hogares con subsidio social preexistente y esta duplicación se ha ido prorrogando.

Y finalmente se dispusieron ayudas alimentarias para todos aquellos que no están registrados en ninguna otra categoría que les permita acceder a subsidios o ingresos de ningún tipo.

❷ Medidas para acompañar el proceso de reactivación productiva y económica

El segundo conjunto de respuestas tienen que ver con el acompañamiento desde el estado al proceso de reactivación productiva, laboral y económica.

En este sentido, nuevamente han existido medidas muy diversas y variadas desplegadas en los diferentes países de la región.

Y el denominador común es que el estado ha debido asumir decisiones para que la reactivación sea lo más potente y veloz posible.

Nuevamente, nuestra referencia está centrada en lo actuado en Uruguay. Nuestra decisión inicial fue descartar la cuarentena obligatoria y apostar a la libertad responsable, reduciendo al mínimo toda la actividad laboral y económica. A partir de esa situación, casi completa, pero sin apagar los motores de la economía, se fueron dando los sucesivos pasos de reactivación.

En primer lugar, se aprobaron sucesivamente los diferentes protocolos sanitarios para cada sector de actividad: la construcción, el comercio, la educación, los lugares de comidas, etc.

A su vez, se asumió que el proceso de reactivación laboral sería lento y paulatino, por lo que se dispuso un paquete de tres escalones para responder a diferentes situaciones.

Se otorgó un incentivo económico por tres meses para los empleadores por cada trabajador que reincorporaran del seguro de paro y para aquellos que contrataran nuevos trabajadores.

A su vez, se resolvió extender el seguro de paro parcial para que, en los casos en que la reincorporación completa no fuera posible, se promoviera la reincorporación parcial de trabajadores que pudieran pasar del seguro de paro total a media jornada.

Y el tercer escalón estuvo dirigido a sostener a aquellos trabajadores que todavía no pudieran ser reintegrados por sus empleadores. En ese sentido se adoptó el criterio de prorrogar los seguros de paro, evitando un aumento relevante de despidos. El criterio adoptado fue autorizar todas las solicitudes de prórrogas que fueran presentadas.

En el proceso de reincorporación se produjo una sustancial reducción del número de trabajadores en el seguro de paro que pasaron, de casi 200 mil en abril y mayo a 85 mil en octubre. A su vez, ante la aproximación de la temporada turística y ante la imposibilidad real de abrir las fronteras, se han adoptado una serie de medidas especiales de sostén para el sector turístico.

Todo este proceso estuvo acompañado de la implementación de diversas líneas de créditos blandos para todo tipo de empresas con el objetivo de evitar el cierre y apoyar su reactivación

3 Impulsar la coordinación de ámbitos de diálogo tripartito para dar respuestas ante la crisis laboral

Otra línea de trabajo para la reconstrucción del empleo y acompañar la reactivación con la mayor velocidad y energía posible fue la puesta en marcha de ámbitos de diálogo. La existencia del diálogo tripartito fue un antecedente cultural que también contribuyó al control de la pandemia.

En nuestro país el diálogo tripartito ha sido un componente presente desde el comienzo de la pandemia, para resolver los diferentes protocolos de funcionamiento laboral en la emergencia sanitaria.

La misma dinámica ocurrió en el proceso de reactivación de la actividad laboral, mediante la firma de los protocolos de reactivación en base al diálogo tripartito.

Y también se instaló un grupo de trabajo para impulsar medidas de común acuerdo a efectos de atender la crisis del empleo.

En ese sentido, se ha focalizado el trabajo en aquellas ramas de actividad más afectadas para proponer medidas más específicas.

O sea que, en el marco de la crisis sanitaria, las relaciones laborales construidas desde larga data sobre la base de los acuerdos tripartitos estuvieron muy presentes y aportaron elementos muy valiosos de coparticipación, ayudando a la toma de decisiones del gobierno en tal dirección.

4 **Capacidad de construir un pronóstico acertado sobre la reestructura y el cambio del mercado de trabajo y formular y ofrecer una propuesta de capacitación y recalificación laboral alineada con esas tendencias.**

Quizás este sea el mayor y más importante desafío que tenemos los países de la región para la recuperación post COVID.

La capacidad de anticipar la reestructuración del mercado de trabajo. Porque toda crisis trae aparejada una aceleración de la transformación del mercado de trabajo. Ya que cada proceso de crisis de la economía internacional, la recuperación del empleo es cada vez más lenta con respecto a la recuperación de la actividad productiva y económica.

En efecto, en cada proceso de crisis la recuperación del empleo, en todas partes del mundo, se vuelve cada vez más lenta.

Soy de los que cree que cada salto tecnológico del trabajo no implica la caída de los empleos, sino que trae consigo una radical transformación de los roles laborales (así ha ocurrido en el pasado cada vez que se profetizó el fin del trabajo).

Pero lo cierto es que, en ese proceso de cambio, la transformación del mercado de empleo deja mucha gente por el camino. mucha gente que posee habilidades y competencias que dejan de ser requeridas y carece de aquellas capacidades que son entonces demandadas en el nuevo contexto.

Desarrollar un gran esfuerzo prospectivo sobre las tendencias del mercado de empleo que permita afinar el diseño de una estrategia de capacitación laboral para mejorar sustancialmente la inserción laboral de los trabajadores sin empleo o en

situación de precariedad es una prioridad absoluta e inmediata para nuestra región.

Es indispensable tener información valiosa sobre cuáles son los roles laborales efectivamente requeridos, para no realizar una lógica de capacitar en cantidad sin tener mediciones concretas de la eficiencia de tal esfuerzo.

En tal sentido, además, el vínculo potente entre educación y trabajo es un insumo indispensable para que las iniciativas legislativas y de capacitación para la reinserción laboral tengan el mayor impacto posible.

El propio sistema educativo debe ser capaz de ofrecer un vínculo ajustado entre los contenidos que ofrece y las oportunidades efectivas del mercado laboral y de las tendencias del desarrollo productivo.

Hoy ya están identificadas ciertas tendencias de escala planetaria que deben incorporarse como orientaciones generales para la capacitación de los trabajadores.

Por un lado, la creciente preponderancia de los puestos de trabajo con mayor valor intelectual agregado es una tendencia muy evidente.

Por otro lado, la relevancia de adquirir habilidades transversales. especialmente aquellas que refieren al mundo digital y a las vinculadas a las actitudes de trabajo en equipo y capacidad de articulación y adaptación a los cambios.

Estas son tendencias irreversibles que deben tomarse en consideración cuando se definen las políticas de reciclaje laboral si queremos que los trabajadores que quedan por el camino puedan reincorporarse en los nuevos tiempos y con las nuevas características del mercado de trabajo.

3 Desarrollar un nuevo marco de las relaciones laborales sustentado en la dinámica de la cooperación.

Finalmente, y no menos importante. La reactivación post COVID debería ser una oportunidad para llevar adelante un esfuerzo de construcción de un nuevo paradigma que enmarque las relaciones laborales en nuestras sociedades.

Se trata, quizás, del mayor desafío porque implica una transformación ideológica y cultural. La necesidad de construir un nuevo marco de las relaciones laborales sustentado en la dinámica de cooperación.

Las relaciones laborales en el siglo XXI, para ser más exitosas y beneficiosas para trabajadores y empresarios, requieren que se produzca un cambio cultural en las concepciones de ambas partes. Tanto de parte de los representantes de los trabajadores como de los empresarios.

Sin dejar de reconocer que las relaciones laborales suponen la existencia de intereses diferentes y, muchas veces, contrapuestos. Y sin dejar de lado la constatación de que estos vínculos son, por definición, asimétricos, en tanto la relación entre capital y trabajo tiene como base estructural un diferencial de poderío económico en un sentido.

Sin embargo, también es totalmente cierto que la prosperidad y crecimiento del trabajador depende directamente de que la empresa mejore, crezca y se desarrolle. Y el éxito y beneficio del emprendedor también está directamente asociado con el buen desempeño de los trabajadores.

Es decir que existe un amplio campo de convergencia de intereses que se expresa en la lógica de un paradigma fundado en la consigna real de "ganar ganar".

La relación laboral permite construir un espacio suficientemente amplio para la convergencia e integración de intereses.

Frente a esta constatación se levantan concepciones ideológicas muy arraigadas, en los dos campos, que impiden la construcción más abarcativa de este tipo de aproximación a las relaciones laborales. De un lado, desde la perspectiva de los trabajadores en muchos casos se construye como marco de interpretación, la ideología de la lucha de clases. Desde este punto de vista, las relaciones laborales se conciben como una lucha por avanzar en las conquistas laborales sobre la base de un juego de "suma cero".

Todo avance implica un triunfo sobre el otro y una conquista que se debe defender, propiciando nuevos avances inmediatos.

Si se registran los discursos dominantes se podrá apreciar que es fuertemente dominante en el movimiento sindical de nuestros países, el lenguaje que desarrolla la idea de "conquistas" .

En el sentido de que cada beneficio que se obtiene es resultado de "ganarle al otro" o "arrancarle un logro" que se lee como un avance continuo en términos de quitarle

poder o espacio al antagonista.

El discurso está construido en términos de lucha, de confrontación, de "todo o nada". A su vez, desde la perspectiva de los empresarios, en ciertos casos se observa también una interpretación en la que predomina la mirada de que el trabajador es una amenaza, un riesgo o alguien que puede afectar el interés propio.

En tal sentido, también surge la idea de que es un costo de la ecuación empresarial y no se desarrolla la idea de que es un socio que, si acepta postergar mejoras cuando las cosas van mal, también debe ser quien debe recibir los beneficios cuando las circunstancias mejoran.

La dinámica de las relaciones laborales regidas por estas cosmovisiones no llevan a otra cosa que a un escenario de perpetua conflictividad, en algunos momentos latente, pero construida siempre sobre un telón de fondo de inevitable confrontación.

En este sentido, cambiar estas concepciones ideológicas es muy arduo, pero al mismo tiempo es imprescindible para construir relaciones laborales maduras, modernas y exitosas.

La construcción de un paradigma alternativo que se construye sobre la base de que las relaciones laborales maduras producen beneficios recíprocos, en la medida de que trabajadores y empleadores están en el mismo barco, es absolutamente esencial para el desarrollo de una sociedad.

Es imprescindible incorporar la idea de que el puesto de trabajo requiere del ejercicio de una función emprendedora que asume riesgos propios para poder desarrollarse. Y que un emprendimiento requiere de inversión y riesgo. sin estos componentes no hay empleo.

A su vez, la inversión y el riesgo sin el aporte del trabajo y de los trabajadores se hace inviable e imposible de sostener en el tiempo.

Puede ser que, luego de este enorme impacto generado sobre la producción y el empleo, luego de sufrir las consecuencias directas de la afectación de tantos puestos de trabajo por un factor externo no atribuible a la voluntad de empleadores y de trabajadores, se pueda aprovechar la coyuntura para impulsar esta nueva lógica de relacionamiento en el plano laboral.

Desde nuestra perspectiva humanista, nuestra concepción de las relaciones laborales se orienta claramente en esta dirección.

Para bien de todos nuestros conciudadanos y de nuestros países.

Muchas Gracias.