

EL TRABAJO DEL FUTURO

ÉNFASIS PROGRAMÁTICOS DEL IR¹
2020 – 2025

Punto de Partida: Avances y nuevos desafíos

De acuerdo a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la 86ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se consideran Derechos Fundamentales en el Trabajo la libertad de asociación; la libertad sindical; el reconocimiento a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Uruguay tiene reconocidos constitucionalmente estos derechos y ha ratificado más de los 240 Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT.

Gracias al considerable crecimiento económico registrado durante el último decenio y a una serie de importantes innovaciones -la restauración de la negociación colectiva y las políticas redistributivas- en materia de política, Uruguay ha logrado una mejora significativa en lo que respecta a la inclusión social a partir de la significativa reducción de la pobreza y de los resultados del mercado de trabajo: la mejora de los salarios reales y la reducción paulatina de la desigualdad de los ingresos.

Sin embargo, luego de más de una década de mejoras dentro del mercado de trabajo que implicaron crecimiento del salario real, disminución de la desigualdad salarial, restablecimiento de las principales instituciones del mercado de trabajo (negociación colectiva y un salario mínimo nacional efectivo), desempleo cercano al friccional y mejora de la calidad del empleo (principalmente el vínculo con la seguridad social), desde 2015 se están observando algunas señales de estancamiento y/o desmejora sobre las que es necesario actuar.

Se destacan por su relevancia, el leve incremento de la tasa de desempleo global, la persistencia de un conjunto de puestos de trabajo insuficientemente remunerados, y la desventaja de las trabajadoras jóvenes para lograr insertarse en el mercado de trabajo y una vez que lo hacen mantenerse en el mismo.² Asimismo, con una visión de largo plazo se deben considerar las debilidades existentes para enfrentar los posibles cambios que el proceso de polarización laboral vaya generando en el país, tal como observaremos más adelante.³

A nivel nacional, Uruguay tiene una larga tradición en lo que refiere al derecho laboral, comenzando a principios del siglo XX, la cual se ha profundizado con los gobiernos del Frente Amplio (FA) a partir del año 2005, en una serie de cambios sustanciales en el ordenamiento jurídico laboral. En este sentido, son destacables dos experiencias en relación con sectores históricamente postergados: en primer lugar, el marco

¹ Todas las fichas de énfasis programático del Ir utilizan lenguaje inclusivo a través del genérico femenino.

² Cerca de 40% de las trabajadoras ocupadas lo están en empleos que no garantizan una remuneración suficiente (ganan menos de dos tercios de la mediana de ingresos de la población) y este porcentaje no ha presentado variaciones relevantes en los últimos 10 años.

³ La polarización del mercado de trabajo es un fenómeno global que se caracteriza por el crecimiento simultáneo de la proporción del empleo en ocupaciones de alta calificación/salario y baja calificación/salario, en detrimento de las ocupaciones de calificación/salario medio. Tres explicaciones compiten e interactúan para explicar este fenómeno: la hipótesis de rutinización que implica que la tecnología actuaría como sustituto de las trabajadoras de mediana calificación que realizan tareas rutinarias (automatización) y de forma complementaria de las tareas con alto contenido manual y cognitivo; la deslocalización que implica que los empleos rutinarios, sean progresivamente deslocalizados hacia países de menores salarios y se reduzcan así las ocupaciones de calificación media y la explicación que pone énfasis en que es la propia desigualdad salarial la que actúa polarizando el mercado de trabajo (el aumento en la participación de los ingresos de alta calificación/salario presiona al alza la demanda de servicios intensivos en tiempo incrementando la demanda de mano de obra poco calificada para proporcionar estos servicios).

regulatorio y las intervenciones de política hacia el trabajo doméstico; y, en segundo lugar, los avances significativos en la institucionalidad del trabajo rural en los últimos años, promoviendo así para ambos sectores la formalización, y la incorporación a los Consejos de Salarios, así como la consagración de derechos como la limitación de la jornada laboral.

También se destaca el avance legislativo en lo que respecta a la inclusión laboral de diferentes colectivos, como la ley 18.104 de “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República en el año 2007; la Ley de Empleo Juvenil en el año 2008, la Ley 18.651 de Protección Integral de personas con discapacidad; y, la Ley de Inclusión Laboral para personas en situación de discapacidad en el ámbito privado en el año 2018, aún en proceso de reglamentación. A su vez, la restauración de la negociación colectiva y las políticas redistributivas desarrolladas en los últimos quince años contribuyeron a la mejora de los salarios reales y a una significativa reducción de la pobreza y de la desigualdad de los ingresos. A pesar de ello persisten brechas en el acceso a un empleo de calidad y con salario digno por parte de los jóvenes, mujeres, colectivos LGTB+, personas en situación de discapacidad, y personas afrodescendientes, por lo que falta profundizar lo avanzado.

Aunque en los últimos años se han logrado avances significativos en el ámbito de la OIT, en particular, con la aprobación del Convenio 190 sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, con su respectiva Recomendación. Queda ahora trabajar en todos nuestros países para que se internalice el Convenio y se haga efectivo su cumplimiento.

Simultáneamente, aparecen tanto los viejos conflictos, como los nuevos y renovados fenómenos que configuran el mundo del trabajo a nivel internacional, regional y nacional, que suponen desafíos, así como amenazas a lo desarrollado en estos 15 años de gobierno.

Una vez más las amenazas encuentran su expresión más clara en los ataques desde el empresariado internacional (nucleado en la Organización Internacional de Empleadores - OIE) a la OIT, negando el derecho a huelga reconocido a lo largo de la historia como soporte fundamental de la negociación colectiva, junto a la libertad sindical. Ese proceso de desgaste liderado por las grandes corporaciones globales tuvo un capítulo muy triste este año con una serie de amenazas y acciones que tuvo como resultado la ubicación de Uruguay en la lista de revisión, paradójicamente no por incumplir un Convenio, si no por “cumplirlo demasiado”.

Siguiendo la línea histórica de la OIT, y la permanente reafirmación que se hace desde allí al diálogo social y la Negociación Colectiva, es indispensable defender este instrumento.

Un nuevo desafío a nivel mundial representa lo que muchos denominan una 4ta revolución industrial. Se ha denominado a esta como la era de Las Sociedades de la Información y el Conocimiento. La robotización y automatización del aparato productivo se ha configurado como una amenaza constante en la historia de las relaciones laborales y sobre todo desde los análisis de la función social y económica del trabajo en el mundo globalizado. Sin embargo, mirando el fenómeno desde una perspectiva histórica, puede observarse que, si bien hubo destrucción de empleo, también hubo creación de este. En la actualidad, muchos espacios académicos, políticos y sindicales se preguntan cómo será el trabajo del futuro, basados en el temor de la sustitución de las tareas humanas por la tecnología, lo que supone en cierta medida de la desaparición de una gran parte de los puestos de trabajo que hoy conocemos, en un plazo que podría no garantizar la reconversión de las trabajadoras⁴. A su vez, no todas las tareas podrán ser sustituidas por máquinas, y por tanto no todos los empleos corren el mismo riesgo de perderse. Estos riesgos se asocian tanto a las

⁴ En estudios recientes para los EE. UU., Frey y Osborne, de la Universidad de Oxford, en el año 2013, hacen una medición de la pérdida de empleos previsible para los Estados Unidos en un plazo no muy extenso. El impacto de este trabajo está asociado a que su conclusión es impactante: se estima que el 47% de los puestos de trabajo sería sustituido por máquinas. (Bensusán, G. Eichhorst, W. Rodríguez, J.M 2017 p47)

cualificaciones que se requieren para desempeñar las tareas, como también los salarios que reciben las personas que las realizan. En suma, las tendencias exploratorias que se formulan al respecto demuestran que el mundo del trabajo futuro estará marcado por una polarización mayor, donde se concentran los puestos de empleo de alta calificación, altos salarios y mejores condiciones y en mayor medida, en los puestos de muy baja calificación, con peores ingresos y condiciones de trabajo. El mundo del trabajo del futuro ampliará aún más las brechas entre las trabajadoras, y los sectores con mayores vulnerabilidades hoy al ingreso serán quienes se encuentren en mayor riesgo.

En este sentido, desde la OIT se promovió el Diálogo Global por el Futuro del Trabajo, una apuesta a transitar de forma tripartita estas nuevas realidades, construyendo entre todas a nivel global. En base a un documento que armó una Comisión de Expertos Global, la Conferencia de OIT de este año emitió una Declaración del Centenario (OIT se creó en 1919), que no contiene las bases para el trabajo del futuro que las trabajadoras organizados a nivel global en la Confederación Sindical Internacional (CSI) y a nivel regional en la Confederación Sindical de las Américas (CSA), esperaban. Para las trabajadoras, es muy importante que dicha declaración reafirma el valor del trabajo, contuviera una apuesta fuerte al diálogo social, una estrategia para promover el trabajo decente en las nuevas formas de empleo, la incorporación del tema de la llamada garantía laboral universal que ampliaría y fortalecería los principios y derechos fundamentales de la Declaración de 1998, el llamado a apostar a un nuevo “Contrato Social”⁵, tampoco quedó expresado.

Otro elemento para considerar, son los aspectos vinculados a las características de estas nuevas relaciones laborales, entendiendo al trabajo como factor de socialización de encuentro y de desarrollo de las personas en sociedad. Hoy hay muchas actividades económicas en las que se generan vínculos laborales en teoría caracterizadas por el emprendedurismo, cuando en realidad hay una organización que los contrata, constituyendo una relación de dependencia. Así se instaló en la cancha la desregulación y precarización del trabajo por la vía de los hechos, uno de los ejemplos más claros, es el trabajo mediante aplicaciones: Uber, Go, Pedidos ya, etc.

Sin dudas este debate transversaliza toda discusión sobre el empleo y las alternativas de futuro para cualquier sociedad. En el caso de Uruguay estas discusiones no deben dejar de enmarcarse en los particulares desafíos que presenta para el país, para el futuro del empleo, pero también para el futuro de la seguridad social, ya que amenaza las bases y su propia sustentabilidad. Estos desafíos se materializan en el bajo nivel educativo alcanzado por la gran parte de la población, las brechas que persisten en el ingreso del mercado de trabajo en relación con el género, donde las mujeres mantienen tasas de actividad y empleo menores que los varones; donde determinados grupos de la población siguen en empleos informales, de baja calidad y bajos salarios.

En este marco las políticas del mercado de trabajo, tanto activas como pasivas, juegan un rol fundamental. Uruguay cuenta con un conjunto muy amplio (quizás demasiado) de instrumentos de políticas activas de empleo, aunque la mayoría carece de una evaluación de su impacto y/o costo-efectividad lo que hace complejo determinar su pertinencia. Es decir, desconocemos realmente si estos instrumentos han mejorado la situación de los participantes, en un conjunto de resultados deseados, en relación con lo que hubiera sucedido si los individuos no participaran del mismo. Lo cierto es que existen superposiciones entre los instrumentos (población objetivo similar y estrategias similares) que no son eficientes. Por otra parte, la única política pasiva, destinada a sostener los ingresos de las trabajadoras en situaciones adversas, es una

⁵ El contrato social original estaría en la Carta Constitutiva de 1919, luego se dibujó otro en la Declaración de Filadelfia de 1946 y, hoy en día es necesario uno nuevo, que dé respuesta al fuerte impacto de las tecnologías con la robotización y las nuevas formas de empleo, las limitaciones que impone el cambio climático, los desafíos del fuerte movimiento migratorio mundial, el envejecimiento de la población, las fuertes demandas por equidad y la impostergable igualdad de género, el aumento sostenido de la concentración de la riqueza, el aumento de la desigualdad, de la pobreza y el hambre en el mundo.

estrategia cuasi única de seguro de desempleo.

Consideramos que frente a esta nueva realidad hay que ser propositivos. La pregunta que subyace es, ¿cómo promover un crecimiento sostenido e inclusivo basado en un desarrollo sostenible? y sobre todo ¿qué distribución queremos para este? La equidad y la justicia social no sólo son un fin sino un medio para lograr un futuro del trabajo y el empleo que sea sinónimo de la pública felicidad.

Los desafíos aquí mencionados interpelan al rol del Estado Nacional, en un marco de relaciones laborales internacionales y de una economía cada vez más global. Sabido es que el crecimiento no aparece en todas partes a la vez; se manifiesta en puntos o polos de crecimiento, con intensidades variables; se esparce por diversos canales y con efectos terminales variables para el conjunto de la economía (François Perroux 1955).

El crecimiento es un proceso con un alto grado de exogeneidad, puesto que depende específicamente de la capacidad de un territorio de interactuar con su entorno. En este sentido la globalización opera por encima de las voluntades individuales o colectivas, imponiendo una doble configuración al territorio: favorece las fusiones, la concentración (la homogeneización) y por otro lado favorece la pequeña escala, las actividades que requieren economías de la diferenciación, la producción flexible y en red. La globalización impone entonces, un nuevo rol al territorio.

Deberíamos preguntarnos, cómo potenciar el desarrollo local, entendido como un proceso endógeno de pequeñas unidades territoriales capaz de promover el dinamismo económico y la mejoría en la calidad de vida en la población. Debemos asumir que en nuestro territorio está la oportunidad. El territorio conformado por una red actividades vinculadas al sistema de ciudades (en Uruguay según el último censo la población urbana es de un 95%), pero históricamente vinculado a la producción extractiva de los entornos rurales y costeros. Debemos encontrar nuevos nichos de oportunidad, promoviendo el surgimiento de economías de la diferenciación, favoreciendo la pequeña escala, la producción flexible y en red, la producción integradora y de distribución equitativa. Y simultáneamente promoviendo el diálogo social multinivel, siendo responsabilidad del Estado el darle mayor consistencia, mayor profundidad, sin olvidar la necesaria formación de todas y todos sus componentes para generar ámbitos de participación cada vez más productivos y equitativos.

También desafían al mundo de la educación y al sistema uruguayo en particular, donde supone una transformación de los enfoques pedagógicos, pasar de un modelo contenidista a un modelo que se oriente en la expansión de las capacidades de las personas. Supone a su vez reconocer las trayectorias individuales de los individuos, y sus tránsitos entre el mundo del trabajo y el mundo educativo. Y no deja de suponer la profundización de la formación profesional y la capacitación para el trabajo.

Abordar estas tensiones, es responsabilidad de la izquierda, transitar y anticiparse, en la medida de lo posible a estas realidades es deseable y necesario. Se trata de tomar esta revolución inevitable como una oportunidad, sobre todo para un país chico y con un nivel de educación alto para la región, con una gran socialización de acceso a recursos tecnológicos digitales. El trabajo decente debe seguir siendo el objetivo por alcanzar, conteniendo los siguientes principios: los derechos humanos en primer término, la no discriminación, y la eliminación total de las diferentes brechas que aún persisten en el mercado laboral (por razones de género, generaciones, étnico-raciales, por orientación sexual, discapacidad u origen nacional, entre otras).

Nuestros gobiernos posibilitaron que las trabajadoras tengan el mayor grado de cobertura de la negociación colectiva tripartita en la historia del país. La negociación colectiva por rama de actividad ha contribuido al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y a que se alcancen niveles salariales significativamente mejores (especialmente para los salarios sumergidos), así como otros beneficios, licencias, cláusulas de

género, etc.

Nuestra fuerza política y el resto del campo popular deber tener presente el contexto regional de desregulación y como los sectores dominantes de nuestro país, impulsaran en aras de la competitividad, medidas similares. La manera de resistir a estos embates pasa fundamentalmente por lograr un correcto funcionamiento de la negociación tripartita y para ello el gobierno deberá no tratar como iguales a los diferentes.

Nuestros Énfasis

Concebimos el “Trabajo del Futuro” con equidad de género.

Concebimos el “Trabajo del Futuro” con desarrollo sustentable.

Concebimos el “Trabajo del Futuro” con diálogo social, con negociación colectiva: libertad sindical y derecho a huelga.

Concebimos el “Trabajo del futuro” con justicia social.

Reimpulsar el crecimiento inclusivo exige poner especial cuidado en cómo el mercado de trabajo reacciona a dicho proceso, apuntalando las fortalezas actuales y actuando sobre las debilidades que permanecen y que comprometen el desarrollo futuro. En todos los casos debe buscarse la generación de puestos de trabajo de calidad (bien remunerados, estables, formales, productivos, etc.) a través de fortalecer las condiciones de trabajadoras y empresas.

El incremento de la calificación de las trabajadoras uruguayas es uno de los desafíos. Esto implica generar acciones que fortalezcan la permanencia dentro del sistema de educación formal de los más jóvenes, al tiempo que se asegura el derecho de las trabajadoras a recibir capacitación a lo largo de vida laboral generando oportunidades reales de formación continua.

Las políticas que se desarrollen deben diseñarse estratégicamente distinguiendo entre lo que implica:

- (1) el apoyo a grupos vulnerables formativa y económicamente,
- (2) el acompañamiento a grupos poblacionales específicos
- (3) la potenciación de trabajadoras de forma de adecuar las características de la oferta con los requerimientos de la demanda de trabajo.

En nuestro modelo de relaciones laborales, el objetivo principal pasa por la búsqueda de mayor justicia social, para ello esta tan importante la regulación como de su correcta instrumentación.

Nuestras Propuestas

Promover un diálogo social por la corresponsabilidad de los cuidados, de cara a fortalecer al Sistema Nacional de Cuidados en este eje. Partiendo de la base del valor económico invisible de los cuidados (sostenido por mujeres) en el producto bruto interno del país sin descuidar la necesaria perspectiva de derechos de las personas. Profundizar formatos existentes tales como los centros de cuidados SIEMPRE, Sindicatos – Empresas - Estado, u otros que puedan surgir del Diálogo Social, que contribuyan a una responsabilidad social de los cuidados que promueva la conciliación entre el empleo y la vida de las personas.

Promover un diálogo social por el futuro del trabajo en clave de equidad. Basado en la tradición de diálogo tripartito existente en nuestro país, incorporar a otros actores con mayor o menor nivel de cercanía tales como la academia y distintos estamentos de la educación (UTU, UDELAR, UTEC, ANEP, CODICEN), o movimientos sociales que no estén directamente vinculados a Cámaras Empresariales o Sindicatos, a Organizaciones Ambientales, Organizaciones Feministas, Monotributistas, Asociaciones Productivas y

Comerciales de todo el país, Cooperativas Sociales, Movimiento Cooperativo, etc.

Promover la inclusión en las lógicas del empleo decente, a las nuevas formas de trabajo ya desplegadas en nuestro país, tales como teletrabajo, servicios por medio de aplicaciones, etc. Se deberían abordar además de los elementos comunes al empleo decente, las especificidades de estas actividades, a tales efectos hay que regular en temas tales como el derecho a la desconexión, entre otros aspectos.

Poner sobre la mesa, la jornada laboral de 6 horas (vínculo con: pérdida de puestos de trabajo o incorporación de tecnología – productividad-, calidad de vida, de empleo, cuidados, tiempo libre lo que genera puestos de trabajo en sectores de servicios y turismo).

Enfatizar en políticas que incentiven el ingreso y permanencia en el mercado laboral formal de personas más vulnerables para estos indicadores, tales como mujeres rurales, personas afros, personas trans, personas con discapacidad, entre otros colectivos. Superar las barreras institucionales actuales y crear un único programa potente con dispositivos heterogéneos (pasantías, capacitación laboral, empleo transitorio, etc.) para atender los problemas de empleabilidad de estos colectivos. Esto implica la generación de una verdadera única puerta de entrada y el posterior tratamiento diferente a lo diferente.

Promover la existencia de consejos consultivos o de seguimiento para monitorear las diferentes políticas afirmativas, tanto a nivel público como privado con participación de la Sociedad Civil Organizada y actores Estatales. Dentro de estas políticas la inclusión en el mercado laboral de personas que habiendo estado privadas de libertad debe ser prioritaria, a los efectos de contribuir a su proceso de rehabilitación y reinserción social.

Generar programas de empleo con apoyo y capacitar operadoras laborales que asisten a las personas con discapacidad en el proceso de incorporación al mercado laboral, en su preparación, la de sus familias y de las empresas y en la adecuación de las estructuras de los puestos de trabajo a las posibilidades de cada trabajadora con discapacidad.

Promover la inclusión al mercado de trabajo de las trabajadoras migrantes facilitando su inclusión y desarrollando su capacidad de aporte de conocimientos y experiencias tendiendo a evitar la sobre-calificación.

Crear un sistema nacional de formación laboral continua donde el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) se transforme en el actor central. El objetivo será acompañar a las trabajadoras durante su trayectoria laboral, garantizando su derecho a acceder a capacitación laboral continua de alto nivel, así como a la certificación laboral cuando corresponda. Para ello hay que desarrollar sustantivamente al INEFOP, así como aumentar el control de calidad de las capacitaciones que se ofrecen, enfatizando la apuesta a la reconversión laboral para los sectores de la población que lo requieren. Aumentar la capacidad de respuesta de este actor institucional.

Reducir los tiempos de espera. Para que las personas desempleadas en seguro puedan lograr la reinserción laboral en el tiempo que se usufructúa el seguro, logrando así la efectiva articulación entre políticas pasivas y activas.

Incrementar la oferta en formación laboral a medida, de forma de no generar pérdidas de eficiencia en las políticas implementadas. Esto requiere ofrecer una mayor variedad de cursos diseñados en modalidad y temática según nivel educativo, experiencia y trayectorias deseadas y fortalecer el sistema de monitoreo y evaluación para todas las acciones desarrolladas desde el Instituto. Es necesario profundizar los vínculos con el sector empresarial para detectar necesidades presentes y de mediano plazo (detección temprana de nuevas necesidades de formación profesional), e integrar las necesidades de formación que puedan surgir

por la política pública.

Crear un Sistema Nacional de Formación Laboral continua donde el INEFOP se transforme en el actor central. El objetivo será acompañar a las trabajadoras durante su trayectoria laboral, garantizando su derecho a acceder a capacitación laboral continua de alto nivel, así como a la certificación laboral cuando corresponda.

Transformar al seguro de desempleo en un dispositivo con mayor flexibilidad.

Acompañar la búsqueda de empleo de las trabajadoras jóvenes en su proceso de vinculación inicial con el mercado de trabajo. Considerando que el desempleo de la población joven es una problemática relevante, deberían elaborarse herramientas de manera de mejorar las condiciones en que se realiza la búsqueda de empleo. Esto debería acompañarse con estrategias activas al tiempo que el seguro garantice los costos en que se incurre en la búsqueda, y podría dispararse ante la solicitud una vez que las personas jóvenes finalicen los requerimientos obligatorios de educación formal. De esta forma podría operar también como incentivo para la finalización de la educación media superior.

Generar dispositivos flexibles que acompañen a las trabajadoras ante situaciones adversas, y si los efectos de la polarización laboral generan en Uruguay un proceso relevante de sustitución de las trabajadoras de calificaciones medias, debería ser considerado en un diseño particular del seguro de desempleo.

Promover el desarrollo de actividades económicas vinculadas al desarrollo sostenible, en áreas como energías renovables, transporte sostenible, agroecología, control ambiental y mitigación, cambio climático y otras actividades con generación de puestos de trabajos asociados; a través de todas las políticas existentes para apoyo a micro y pequeños emprendimientos. Promover políticas que partan del reconocimiento de las capacidades territoriales, el progreso técnico y el capital humano. Un proceso de carácter endógeno; apoyado en la conversación y coordinación entre los agentes sociales. En este sentido abogamos por la reglamentación de las Directrices Nacionales de Ordenamiento Territorial (Ley N° 19525) las que proponen en su Art. 5 y 6; así como fomentar el desarrollo de la infraestructura de transporte de personas y bienes y su conectividad transversal.

Contribuir con la toma de conciencia de que lo más importante es mantener la sostenibilidad ambiental y social para las actuales y futuras generaciones; que sobre eso se asienta la reproducción de la vida, entre ellas la de hombres y mujeres, tarea que debe ser realizada en condiciones de igualdad.

Fortalecimiento Institucional y Presupuestal de la Inspección General de Trabajo en términos presupuestales, capacidades de gestión, coordinación con Dirección General Impositiva (DGI) y Banco de Previsión Social (BPS). Así como la revisión del marco regulatorio aplicable a los efectos de que se logre una tutela efectiva de los derechos consagrados.

Consideramos necesario mantener el sistema de negociación colectiva tripartita por rama de actividad. Con las siguientes iniciativas que buscan potenciar aún más el modelo:

Aumentar los niveles de coordinación entre la negociación de rama y la de empresa. Un proceso de negociación de este tipo, que contemple las especificidades o particularidades a nivel de la empresa, requiere que las trabajadoras conozcan diversos aspectos del funcionamiento de la empresa, así como sus resultados.

Se deben resolver por ley los mecanismos de elección de representantes de trabajadoras en el directorio de las empresas (según su tamaño), que obligan a las empresas a informar y consultar a las trabajadoras, en los temas relativos a la organización del trabajo. Dicha norma debería regular la confidencialidad de la información compartida. Condicionado a la existencia de este tipo de mecanismos de participación de las trabajadoras en las empresas, se pueden instrumentar reglas de descuelgue por periodos acotados (en particular para empresas nuevas). Estos procedimientos solo se podrán aplicar en acuerdo con sus

trabajadoras.

Fortalecer el rol del Consejo Superior Tripartito como ámbito de gobernanza de las relaciones laborales en el país; en este ámbito el gobierno deberá impulsar la negociación colectiva tripartita por cadenas de valor.

Es deseable que en las próximas rondas de negociación colectiva la orientación del gobierno contemple los siguientes criterios: a) incremento diferencial para los salarios sumergidos, así como la atención de las inequidades salariales a nivel sectorial. b) reducción de la jornada laboral sin afectar la productividad y el salario. c) establecer tiempo de trabajo remunerado destinado a la formación continua del personal, en particular en materia de Seguridad y Salud Laboral. e) estimular la negociación de categorías, descripción de puestos de trabajo, descripción de sus requerimientos, así como establecer mecanismos de ascenso en las estructuras laborales.

La correcta implementación de la ley que establece la creación del Fondo de Garantía de Créditos Laborales en el Ámbito del BPS debe constituir un hito en la historia de nuestro país, ya que son infinitos los casos, que las trabajadoras estuvieron desprotegidos ante los reiterados episodios de insolvencia patronal.

La revisión del marco normativo aplicable a las tercerizaciones en el sector público y privado. El foco de la revisión debe estar orientado a desestimular las tercerizaciones que buscan bajar los costos salariales; en suma, aspiramos a construir un modelo en el que la empresa decida realizar una tercerización en función de minimizar los costos de gestión o para especializarse en su área principal, pero no para generar nuevas ganancias a partir de un laudo diferencial.

El estado al momento de efectuar las compras públicas (de bienes o servicios) deberá cotejar que las empresas proveedoras no se encuentren sancionadas por faltas graves o muy graves ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) del Ministerio del Trabajo de Seguridad y Social (MTSS). A tales efectos se deber ajustar el marco normativo vigente.