

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Se fundó el 11 de abril de 1919 en virtud del Tratado de Versalles, que dio fin a la Primera Guerra Mundial. En este año 2019 se cumple su primer centenario. Con ocasión de conmemorar esta efeméride, Joaquín Nieto Sainz ha concedido una entrevista a la Revista “Seguridad y Salud en el Trabajo” del INSST.



## Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT para España

Joaquín Nieto es director de la Oficina de la OIT para España desde 2011 y a lo largo de su trayectoria profesional ha ocupado distintas responsabilidades relacionadas con el medio ambiente y la salud en el trabajo. Ha sido secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC OO, presidente de la Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (SUSTAINLABOUR), vicepresidente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, presidente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y presidente y cofundador del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Ha representado a los trabajadores en el Foro Consultivo de Medio Ambiente de la UE, en la Comisión de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en el PNUMA y en las Cumbres de Cambio Climático. Ha recibido el premio a la Trayectoria personal en defensa de la Tierra (2002), el premio APIA de la Asociación de Periodistas de Información Ambiental (2003) y el Premio Nacional 28 de Abril a la Prevención de Riesgos Laborales (2009). Asimismo, es autor del libro “Los desafíos del cambio climático” y coautor de “*Labour and the Environment: a natural synergy*”.

## Empezamos con una cuestión breve pero ambiciosa: ¿Cómo ve el futuro del trabajo?

El futuro del trabajo lo veo abierto, no predeterminado. La cuestión está en cómo queremos afrontar el trabajo, cómo queremos que sea. El reto está en saber entender cómo son las tendencias que modulan el entorno del trabajo, que cambian las relaciones existentes, y cómo intervenir para maximizar las oportunidades y mitigar los riesgos.

Las tendencias actuales pasan por la revolución tecnológica, particularmente con la digitalización y la inteligencia artificial, que conllevarán la automatización de muchas tareas manuales. Otra tendencia es la transición energética, muy positiva y muy necesaria. Habrá sectores enteros que van a desaparecer; por ejemplo: los vinculados al petróleo, al gas y al carbón. Muchos tipos de empresas y de oficios se transformarán o incluso desaparecerán. A cambio, ya se están creando otros sectores vinculados a las energías renovables, a la eficiencia energética, a las *smart cities*, a otras maneras de organizar el transporte y la movilidad en las ciudades, que están generando nuevos empleos, nuevas profesiones; y, además, van a ser mucho más numerosos que los que se pierden. La transición energética no solo es un fenómeno positivo para responder a problemas que la propia sociedad ha creado (el actual cambio climático, fruto del calentamiento global, es de origen antropogénico), sino una oportunidad para crear hasta cuatro veces más puestos de trabajo que los que se van a destruir (se calcula que se crearán 24 millones de puestos de trabajo frente a 6 millones que se van a destruir). Todo ello para cumplir con los compromisos adoptados en la Conferencia de París sobre el Clima de 2015 (COP21).

Hay otras tendencias con resultados más complejos, como puede ser la evo-

lución demográfica, que es muy desigual (contracción en los países desarrollados frente a pujanza demográfica en los países menos desarrollados). Esta situación tiene impacto sobre la movilidad de las personas: las migraciones. La tendencia es que las migraciones se incrementarán en los próximos años. Las migraciones no son nuevas, son consustanciales a la especie humana; todos los países actuales se han creado con migraciones; lo nuevo es el volumen de las mismas, que va a crecer significativamente. Factores como el cambio climático, situaciones de violencia, etc. hacen que aumente el número de refugiados en el mundo, que la ONU calcula en unos 60 millones en la actualidad.

Estas tendencias hay que tenerlas en cuenta junto con otras de carácter más social. Por ejemplo: la aspiración de las mujeres a ser iguales a los hombres en todo y, en particular, en el campo del trabajo. Esta aspiración tiene un carácter universal y se da con diferente intensidad según el país de que se trate; los logros en España son mayores que en otros países y las estadísticas son menos malas.

Considerando todas estas tendencias, se trata de dar respuesta al impacto que tendrán en el mundo del trabajo.

Cambian las formas de organizar la producción; por tanto, cambian las formas de organizar el trabajo y, por ende, las relaciones laborales... y viceversa.

Pasamos de una estructura de grandes unidades productivas a estructuras más descentralizadas, con múltiples cadenas de subcontratación y externalización, también de los riesgos, con carácter global.

Estas nuevas formas de trabajo permiten organizar el trabajo a través de cadenas mundiales de suministro o, cada vez más frecuentemente, a través de plataformas digitales que tienden a eludir obli-

gaciones emanadas del derecho del trabajo y también sus obligaciones fiscales, con la evidente erosión de los sistemas de protección social.

Con el cambio de modelo es necesario organizar lo que se denomina "transición justa", teniendo en cuenta que los puestos de trabajo que se crean y se destruyen no lo hacen ni en el mismo momento ni en el mismo lugar.

En definitiva: el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se adopten con respecto a las oportunidades y los riesgos que presenta el panorama que he descrito.

¿Es posible que el futuro del trabajo sea mejor? Sí ¿Se puede aspirar a que sea mejor? Razonablemente, sí. El futuro del trabajo no está condenado a ser peor.

Las distopías que pretenden presentar el futuro del trabajo precario, sin derechos y segmentado no están escritas ni tienen por qué ser la forma determinista de organizar las cosas. Como decía la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que organizó la OIT: hay aspiraciones para un futuro del trabajo más prometedor. El futuro del trabajo será lo que nosotros queramos y consigamos.

## ¿Qué opinión o criterio tiene la OIT sobre las nuevas formas de trabajo, tanto en los países desarrollados como en las economías emergentes y/o en vías de desarrollo?

La realidad del mundo del trabajo es más compleja y cargada de "déficit" de trabajo decente de lo que se creía: el 60% de los trabajos en el mundo se realiza en una situación de economía informal, lo cual deriva en la inexistencia de una fiscalidad que impide la existencia de un sistema de protección social. Así, solamente un 45% de la población mundial tiene acceso a algún tipo de protección social y

tan solo el 25% tiene acceso a un sistema de protección social adecuado.

Determinados trabajos organizados a través de plataformas digitales no encuentran reconocimiento de la existencia de una relación de trabajo, pretendiendo la empresa propietaria de la plataforma que lo que hay es tan solo una relación entre 'demandantes de un servicio' y 'prestadores de ese servicio'. Esto está generando una nueva forma de informalidad laboral, que consiste en no reconocer que los 'prestadores del servicio' están trabajando en un trabajo organizado por una empresa: la plataforma; y que, como tales, son trabajadores que tienen unos derechos.

La evolución del número de empleos en los próximos años es una incógnita, pero lo más probable es que se pierdan unos empleos y se creen otros.

Dos terceras partes de los trabajadores van a ver transformado su trabajo, en ocasiones porque pierdan uno y ganen otro; en definitiva, se va a producir un gran movimiento de transformación.

Aquellos sectores o empresas que sean capaces de adaptarse al cambio digital de manera temprana podrán transformar su actividad sin pérdida de empleo. Y para los trabajadores que tengan que cambiar de empleo, la sociedad debe proveer de un sistema de protección eficaz para que no se queden en el camino, con la seguridad de que van a tener un ingreso para poder vivir porque, en las sociedades actuales, sin un ingreso monetario no se puede sobrevivir. El sistema de protección social deberá garantizar la atención a su salud, la protección de su familia y su propia formación a lo largo de toda su vida laboral para garantizar una adaptación profesional que les permita encontrar nuevos empleos.

La clave es la siguiente: los beneficios que se supone que va a traer el incremento

de productividad del cambio tecnológico, ¿van a ser distribuidos de manera equitativa? A través del diálogo social se debe ir reformando el marco normativo, pero siempre con una visión protectora: con tendencia a su ampliación, no a su reducción.

La OIT tiene como premisa básica, ratificada en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración del Centenario de 2019, que el trabajo no es una mercancía; el trabajo lo realizan personas y estas son sujetos de derecho, del derecho del trabajo, no de derecho mercantil. Esto es una guía muy interesante para ver cómo se afrontan las nuevas realidades. La protección social es la base de la convivencia; si decenas de miles o millones de personas que trabajan o van a trabajar quedan excluidas de la protección social, no habrá convivencia. No puede haber paz mundial duradera sin justicia social. Hay que adaptar la justicia social a las nuevas realidades.

## **¿Cuál es la posición de la OIT en relación con la AGENDA 2030 de la ONU en general y con el objetivo 8 en particular, relativo al TRABAJO DECENTE?**

La relación de la Agenda 2030 con el mundo del trabajo es muy extensa y muy profunda. De las 169 metas que tiene la Agenda 2030, muchas de ellas están vinculadas al trabajo; no solo en el objetivo 8, que plantea el objetivo del trabajo decente para todos.

Vayamos, por ejemplo, al objetivo 1.1: erradicar totalmente la pobreza extrema en el mundo. Se han conseguido muchos avances: uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU del año 2000 consistía en reducir la pobreza extrema a la mitad; en 2000 había en el mundo 1700 millones de personas en situación de pobreza extrema y a día de hoy son unos 800 millones. De estos 800 millones, 300 son trabajadores que, sin embar-

go, viven en situación de pobreza extrema; es decir: que no disponen de 1,90 dólares al día para sobrevivir. Las trabajadoras que fallecieron en el accidente del edificio textil Rana Plaza en Savar (Bangladesh), considerado el peor accidente laboral de la historia, cobraban 29 dólares al mes. Para acabar con la pobreza extrema, estos trabajadores deberán cobrar lo suficiente para que cada uno de los miembros de su familia disponga de, al menos, 1,90 dólares al día.

El objetivo 1.2 de los ODS establece que hay que reducir a la mitad la pobreza relativa en cada país en hombres, en mujeres y en todas las edades. En el caso de Europa, se considera "pobreza relativa" de un país cuando una persona tiene ingresos por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas en dicho país. En España, el 14% de los trabajadores son pobres. Esto seguramente se corregirá con las últimas y sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional y con las sucesivas políticas sobre mercado de trabajo que está previsto acometer. Pero esto no es suficiente: el mayor porcentaje de los trabajadores pobres no son trabajadores por cuenta ajena, sino autónomos; más de un tercio de los trabajadores autónomos son pobres. Por tanto, todas las políticas laborales deben ser también inclusivas.

El objetivo 1.3 de los ODS dice que hay que extender la protección social a todos los países. Para esto, la vía más rápida es la reducción de la informalidad en el trabajo para que los sistemas de protección social cuenten con recursos suficientes para llegar a toda la población.

En relación con el resto de objetivos de los ODS, la OIT se felicita porque, desde que se aprobó la Agenda 2030, los objetivos que ya tenía la OIT lo son también del conjunto del sistema de Naciones Unidas, porque fueron adoptados por los Jefes de Estado y de Gobierno de 194

países reunidos en la Asamblea General de septiembre de 2015. Los ODS son un programa intergubernamental que obliga a todos los países firmantes a su cumplimiento. Los organismos multilaterales del sistema de Naciones Unidas, entre ellos la OIT, tenemos la función de contribuir y apoyar a los gobiernos en el cumplimiento de los ODS. La OIT se pone también al servicio de los trabajadores y de los empleadores para cumplir con los ODS, que los hagan suyos y sean exigentes en su cumplimiento. Los ODS son el programa más transformador que ha adoptado la Humanidad a lo largo de su historia.

Todos los objetivos de la Agenda 2030 son interdependientes; la OIT coopera y colabora con el resto de organismos del sistema de Naciones Unidas para su consecución. A modo de ejemplo: la OIT no va a erradicar el trabajo infantil sin cooperar con UNICEF, la sociedad civil y otros organismos concernientes. En España la *UN Family* ha constituido un grupo de trabajo sobre los ODS que se reúne en la sede de la OIT en Madrid, que pretende ser activo en la cooperación con el Alto Comisionado para los ODS de España y con toda la sociedad civil, organizaciones sindicales y empresariales incluidas.

La OIT comparte plenamente el espíritu de los ODS. Es necesario organizar la transición hacia la consecución de los ODS poniendo el foco en las personas, para que nadie se quede atrás. Hay que pensar en la prosperidad de las personas, pensando en el planeta y en la paz mundial.

No es la primera vez que se habla de desarrollo sostenible en las relaciones internacionales, pero sí es la primera vez que se hace un programa con objetivos, fechas e indicadores concretos. Hay 232 indicadores, un número mayor que el de objetivos, para seguir al detalle el cumplimiento de los ODS. Esto es así porque algunos objetivos requieren más de un in-

dicador; por ejemplo: el objetivo 8.7 habla de erradicar el trabajo infantil para 2025 y erradicar el trabajo forzoso para 2030, por lo que necesita dos indicadores. La OIT es organismo de custodia en lo que a los indicadores relacionados con el trabajo y con la protección social se refiere.

Es cierto que los ODS no son jurídicamente vinculantes, pero los países sí están obligados a rendir cuentas a Naciones Unidas sobre el alcance de los objetivos, empleando para ello los indicadores preestablecidos y acordados por el sistema. Los ODS tienen la virtud de establecer unos valores compartidos entre todos los países, que pueden configurar la acción política para el bien común.

En la actualidad se percibe un debilitamiento del multilateralismo, lo cual es preocupante para la consecución de los objetivos comunes. Un valor que ha aportado la Conferencia del Centenario de la OIT, recientemente celebrada, es que se ha reforzado el multilateralismo en el ámbito del trabajo. No obstante, queda mucho camino por recorrer.

### **¿Podría analizar la evolución de la OIT en estos 100 años y, en particular, en lo relativo a la protección de la seguridad y salud laboral? ¿Cuáles cree que son los retos que tiene por delante la prevención de riesgos laborales en España y a nivel mundial?**

Las aportaciones más singulares de la OIT son el multilateralismo y el tripartismo en la elaboración de la normativa laboral. La OIT nace en 1919 en un mundo que se estaba globalizando: la Primera Guerra Mundial, como su propio nombre indica, es una gran expresión de globalización, en este caso negativa. Tras la guerra, se entiende que la paz es necesario buscarla desde una perspectiva multilateral; si queremos paz, tiene que haber justicia social; las relaciones laborales son una fuente de

injusticia, luego habrá que llevar la justicia social al trabajo. Pero teniendo en cuenta que si un país no adopta relaciones de trabajo verdaderamente humanas, se ponen en riesgo los esfuerzos y las posibilidades de los demás países<sup>1</sup>, porque la forma de hacer, de proceder para avanzar en la justicia social es mediante normas internacionales. En esto es claro que el multilateralismo no es un concepto de meras relaciones internacionales; no se puede lograr una verdadera justicia social, con relaciones de trabajo verdaderamente humanas, sin adoptar reglas comunes a nivel internacional. Estas normas se adoptan con una legitimidad reforzada; normalmente, es el poder legislativo de cada país el que ratifica las normas internacionales y, en el caso de la OIT, además, interviene la sociedad civil, que en el caso del trabajo son los empleadores y los trabajadores a través de sus organizaciones: los sindicatos. Esa es la esencia del tripartismo, como innovación social aportada por la OIT a la comunidad internacional.

Lo anterior no significa que la OIT sea un mero organismo para conjugar los distintos intereses y encontrar un equilibrio entre ellos, pero sin un mandato con contenido. La OIT adopta sus decisiones tripartitamente, teniendo en cuenta, efectivamente, las propuestas, los intereses, las responsabilidades y las capacidades de todos los actores que intervienen en el mundo del trabajo -gobiernos, empleadores y trabajadores-, pero con un mandato claro que es la justicia social y los derechos laborales.

Hoy, en su centenario, hay quien nos pregunta: ¿es más importante lo que va a decidir hoy la OIT, en su Conferencia del Centenario, que lo que decidió hace cien años en su Conferencia fundacional?

<sup>1</sup> La Constitución de la OIT de 1919 indica en su preámbulo que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países".

Esta pregunta no tiene respuesta, pues se trata de situaciones distintas; el momento fundacional es irreplicable por su propia naturaleza, sobre todo si se hace con ideas potentes y arraigadas en la realidad social. No obstante, la necesidad de tomar decisiones multilaterales y tripartitas en el mundo actual no es menor que la que había entonces, sino todo lo contrario. Lo que la OIT pueda decidir hoy, con 187 miembros y un mundo globalizado y en transformación, puede llegar a ser más trascendental que a principios del siglo pasado, con 40 miembros y un mundo que empezaba a globalizarse.

La OIT ha contribuido a crear un derecho del trabajo compartido en todo el mundo y a crear un sistema de protección social imprescindible para responder a los desafíos de nuestro tiempo. Estos elementos no se podrían entender hoy en día sin la OIT. Es un tipo de organización que hoy, si no existiera, habría que inventarla, aunque seguramente sería más difícil hacerlo.

## ¿... y en relación con la seguridad y salud en el trabajo?

En relación con la salud laboral, si el derecho fundamental de las personas es su integridad y su salud, lógicamente para la OIT esta ha sido la ocupación principal desde el primer día. Es, además, la materia más presente en los 190 Convenios y 206 Recomendaciones adoptadas por la OIT en estos cien años. En la Conferencia del Centenario se han discutido cuestiones que tienen que ver con la integridad de las personas, al adoptarse el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, y cuestiones sobre la salud de las personas; ha habido mucho debate sobre si la seguridad y la salud en el trabajo forman parte de los derechos fundamentales de las personas, pero es claro que sí; reitero que existen unos 40 convenios de la OIT que se refieren a seguridad y salud en el trabajo, aunque esta no forma parte de la

Declaración de 1998<sup>2</sup> sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, lo que parece contradictorio. En el futuro la seguridad y salud en el trabajo va tener mucho más protagonismo: en la Declaración del Centenario de la OIT se ha decidido iniciar el proceso para que la seguridad y salud en el trabajo se incorpore a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Esto es de una importancia capital porque las Directrices de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos humanos para proteger y respetar los derechos humanos por parte de las empresas con la debida diligencia sobre su cadena de contratación, contemplan expresamente los principios y derechos del fundamentales del trabajo establecidos por la OIT. También porque en numerosos acuerdos comerciales internacionales se establecen condiciones laborales que recogen como requisitos ineludibles los principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT y, si la seguridad y salud en el trabajo se incorpora a esos principios, será vinculante para los acuerdos comerciales.

No todos los países tienen una legislación protectora de la seguridad y salud en el trabajo. Los que no la tengan o sea muy deficiente lo tendrán más difícil para establecer relaciones y acuerdos comerciales con otros países.

A raíz del accidente del Rana Plaza, el G-20 decidió actuar en materia de seguridad y salud laboral, en colaboración con la OIT. También hay un acuerdo renovado de la OIT con la Organización Mundial de la Salud (OMS) para actuar en esta materia, empezando por el mejor conocimiento de los daños, que causan 2.780.000 muer-

<sup>2</sup> En 1998 se adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías (hayan o no ratificado los convenios pertinentes): libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil; y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

tes al año en el mundo, es decir, más de 6.000 muertes al día. Esto es absolutamente inaceptable. En el momento en que esta cuestión se ponga responsablemente, con toda su crudeza, ante cualquier gobierno o cualquier organismo multilateral, será muy difícil eludirla en la agenda.

Tenemos el problema de los accidentes, que supone casi 400.000 muertes al año, pero mucho más importante es el de las enfermedades relacionadas con el trabajo, que son el resto hasta completar las 2.780.000 muertes anuales, más de dos millones de muertes de origen laboral, que no son reconocidas ni registradas como tales. La enfermedad es mucho peor que el accidente, pues no tiene la misma visibilidad y suele conllevar procesos largos y penosos, tanto para la persona enferma como para su entorno familiar. La tarea pendiente es, por tanto, conseguir visibilizar las enfermedades laborales. Este es un objetivo principal de la colaboración de la OIT con la OMS.

Pero esto no solo es válido para los países en desarrollo; sin ir más lejos, en España no se sabe cuántas son las muertes reales que se producen relacionadas con el trabajo; los sistemas de aseguramiento y de prestaciones a los trabajadores que se sostienen con las cotizaciones sociales no reconocen las enfermedades del trabajo, sino que las derivan al sistema de salud pública. Esto es una asignatura pendiente para España por tres razones: injusticia con las víctimas, no reconocimiento y, por tanto, no declaración de la enfermedad y despilfarro de recursos.

Por todo ello, para concluir, diré que hay elementos que nos permiten pensar que la seguridad y salud en el trabajo va a cobrar nueva importancia en todos los países.

**Sr. Nieto, le agradecemos el tiempo dedicado a esta entrevista y sus palabras, llenas de realidad pero también de ilusión y confianza en un futuro prometedor para el mundo del trabajo. ●**