

LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE FORTALECEN SU PODER

Documento base del Congreso



i→F

CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE

BIENVENIDA

“Compañeras y compañeros, en nombre del Comité de Coordinación Nacional de la ITF, les damos una muy cordial bienvenida a Singapur. Es para nosotros un honor ser este año el país anfitrión del 44º Congreso de la ITF. Este es un momento histórico ya que es la primera vez en los 122 años de historia de la ITF que el Congreso se celebra en Singapur y en el sudeste asiático. Nos complace mostrarles Singapur como una “Puerta de acceso” a Asia y el Pacífico.

El Documento Base del Congreso reconoce el impacto que las tecnologías tienen para el personal del transporte y debemos tomar decisiones políticas para ayudar a nuestros trabajadores y trabajadoras. Singapur no se escapa a esta tendencia.

En colaboración con nuestros interlocutores tripartitos, pusimos en marcha un Programa de Transformación de la Industria de 4 500 millones de dólares singapurenses consistente en 23 hojas de ruta para las diversas industrias de Singapur. Se trata de abordar los problemas de cada industria, para estar preparados ante la economía del futuro. El diálogo social cobra más importancia si cabe en estos tiempos de cambios provocados por la tecnología. Aquí, en Singapur, ponemos gran énfasis en el tripartismo. Con este espíritu elaboran conjuntamente los Mapas de Transformación Industrial (ITM) para cada industria, sindicatos, socios industriales, asociaciones comerciales y organismos gubernamentales, para garantizar que se tienen en cuenta las voces de todos los interlocutores sociales.

De la misma manera, nuestros trabajadores y trabajadoras del transporte tendrán una hoja de ruta que identificará las posibles perturbaciones en sus industrias y las cualificaciones específicas que se les exigirán en el futuro, para seguir teniendo peso y una buena progresión profesional. De hecho, se pronostica que los ITM crearán más empleos nuevos y de mayor valor y aumentarán la productividad y los salarios reales de nuestros trabajadores y trabajadoras en el futuro. La sólida presencia del diálogo social en nuestro sistema permitirá a todas las partes contribuir al progreso de la nación, al tiempo que garantizará una transición justa para todos los trabajadores y trabajadoras de Singapur, en todos los sectores.

Esperamos dar la bienvenida a Singapur a todas las afiliadas de la ITF y deseamos a todos los delegados y delegadas un fructífero Congreso”.

Mary Liew

Presidenta del Comité de Coordinación Nacional de Singapur
Secretaria General del Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur (SMOU)

La ITF presenta sus respetos

Hanafi Rustandi, Presidente del Sindicato Marítimo Indonesio (Kesatuan Pelaut Indonesia, KPI), falleció el 3 de julio de 2017 luego de participar con la ITF en las negociaciones del Foro Internacional de Negociación en Tokio. El compañero Hanafi era Presidente de la Región de Asia-Pacífico de la ITF y miembro del Comité Ejecutivo de la ITF desde el Congreso de 2010. Fue un líder que luchó por lo que creía y contra la injusticia, y una persona muy querida. Su fallecimiento supone una enorme pérdida para la familia ITF y para todo el movimiento sindical. Le extrañaremos enormemente.

INTRODUCCIÓN

En el Congreso de Sofía de 2014, los sindicatos de la ITF adoptaron como tema central del congreso De la crisis mundial a la justicia mundial: la respuesta de los trabajadores y trabajadoras del transporte, con el que la familia ITF afirmaba su voluntad de responder a los desafíos a través de una estrategia basada en accionar 4 palancas y podemos enorgullecernos de haber conseguido grandes avances.

1. El transporte es la base del comercio mundial y del crecimiento de la economía. Se prevé que la industria mundial del transporte genere 4,8 billones de dólares en ingresos en 2018, lo que representa el 6 % del Producto Interior Bruto (PIB) mundial. Hay decenas de millones de trabajadores y trabajadoras del transporte en todo el mundo que mantienen en movimiento la economía mundial. En una era de crecientes desigualdades, el transporte es uno de los mayores ecualizadores de la sociedad. La ITF tiene un papel único a la hora de garantizar que el transporte sea seguro, justo y sustentable para todos y para todas.

2. Logramos consolidar el poder de los sindicatos en *hubs* y corredores del transporte. Un gran número de personas que trabajan en los principales aeropuertos, puertos y corredores de carreteras internacionales están organizándose y compartiendo ideas sobre cómo ser más fuertes intersectorialmente.

3. Nuestras campañas en defensa de los derechos laborales en DHL, IKEA e ICTSI son una muestra de los objetivos más grandes y difíciles a los que la ITF está apuntando. Además, a través del Foro Internacional de Negociación (IBF) continuamos estableciendo unas normas válidas para toda la industria, que benefician a todos los marinos internacionales.

4. Los sindicatos de la ITF tienen como prioridad activar masivamente las afiliaciones. Los sindicatos ferroviarios indios iniciaron programas de capacitación dirigidos a miles de jóvenes sindicalistas, para enseñarles cómo responder a la privatización y un programa de defensa de las mujeres para combatir la violencia y el acoso.

5. Nuestras afiliadas están abriendo camino en la representación masiva de los trabajadores y las trabajadoras del transporte informal. Ya organizaron a más de 100 000 trabajadores/as informales; se han creado tres nuevos sindicatos para representarlos; firmaron nuevos convenios colectivos que cubren a los/as trabajadores/as informales de seis países; y fuimos testigos de un aumento del 300 % en la afiliación sindical de las trabajadoras informales del transporte.¹

6. También respondimos a los desplazamientos geográficos. Nuestra campaña por los derechos sindicales en Qatar Airways y el establecimiento del sindicato IFOMS, en Myanmar, demuestran cómo se están fortaleciendo los sindicatos de la ITF en regiones de elevado crecimiento.

7. Hemos avanzado con el liderazgo de las mujeres trabajadoras del transporte y su participación activa en todas las actividades de la ITF. Progresamos en la promoción de la voz de los jóvenes trabajadores y trabajadoras y en el aumento de su participación en nuestras campañas y estructuras. Pero se trata de una estrategia a largo plazo que debe prolongarse, ya que los sindicatos del transporte se enfrentan a nuevos desafíos, entre los que se encuentran la lucha por un trabajo seguro y decente".

8. La automatización y los cambios tecnológicos es uno de esos desafíos pero, paralelamente, supone una oportunidad para los trabajadores y las trabajadoras. Los empleos se intensificarán o se trasladarán a otras partes de la economía. Hay muchas cosas que la familia ITF puede hacer para frenar los perjuicios derivados de las tecnologías. Los trabajadores pueden utilizar las nuevas tecnologías como herramienta de organización. Podemos obtener nuevas leyes que permitan a los trabajadores y trabajadoras tomar el control de sus datos. La negociación colectiva puede lograr que las tecnologías mejoren las condiciones laborales. Trabajando desde la unidad, la familia ITF puede velar por que las tecnologías mejoren la vida laboral.

9. El plan de la ITF de fortalecimiento sindical aborda los desafíos, históricos y nuevos, que acechan a los trabajadores y trabajadoras del transporte. Las multinacionales continúan presionando a la baja las condiciones laborales. Los desplazamientos geográficos en la economía mundial infligen presiones a los trabajadores y trabajadoras de todas las regiones. El modelo de desregulación que ha socavado las condiciones en el sector marítimo está emergiendo ahora en la aviación civil. La privatización continúa debilitando las condiciones de trabajo.

10. Nuestra respuesta continúa pasando por un aumento y activación de nuestra membresía en los principales *hubs* y corredores del

¹ Contenido remitido por NETWON, Nepal



NUESTRA VISION

En cada Congreso miles de miembros unen fuerzas para hablar con una sola voz. Es el lugar donde se definen los objetivos y se desarrollan las estrategias para transformarlos en acciones reales y lograr resultados significativos;

transporte y en las regiones de alto crecimiento. Nuestro objetivo: que más trabajadores y trabajadoras se afilien a sindicatos del transporte y que más trabajadores y trabajadoras se movilicen por sus derechos.

11. Lanzaremos campañas innovadoras dirigidas a las mayores multinacionales y a los temas de más impacto, como los cambios tecnológicos.

12. Lucharemos para defender las normas, tanto nacionales como internacionales, que ofrezcan al personal del transporte el derecho a un trabajo decente en un mundo que está cambiando aceleradamente.

13. En cada Congreso de la ITF miles de miembros unen fuerzas para hablar con una sola voz. Las palabras se transforman en acciones. Cada miembro está invitado a acudir con un compromiso, con un manifiesto, con la voluntad de aportar sus ideas para que tomen forma y transformen la realidad. Sin las voces de todos los miembros afiliados, el Congreso sería un lugar vacío y carente de significado. Nuestros compromisos de actuación y nuestras promesas conforman la visión de la organización.

14. Ha llegado la hora de dar eco a estas voces y de construir a partir de la base de las acciones acometidas en nuestras conferencias de las secciones, de las regiones y de los departamentos de la Juventud Trabajadora del Transporte y las Mujeres Trabajadoras del Transporte, en la fase previa al Congreso de 2018. Hemos venido formulando nuestra visión y objetivos a través del Itinerario hacia el congreso, un proceso que vela por que las afiliadas asuman el protagonismo, la gobernanza y se involucren en la implementación.

15. Nuestra misión consiste en fortalecer el poder de los trabajadores y trabajadoras del transporte, aumentar nuestra capacidad

de moldear el futuro y lograr resultados sustentables que cambien la realidad para los trabajadores y trabajadoras del transporte.

16. Persisten los fallos de gobernanza en todo el mundo. A lo largo de la década transcurrida tras el estallido de la crisis financiera mundial de 2008, podemos constatar la extensión de la globalización corporativa y el aumento de las desigualdades. Según Oxfam, sólo ocho personas concentran la misma cantidad de riqueza que la mitad de toda la población del mundo. Estamos siendo testigos de cómo aumentan las vulneraciones de los derechos laborales. Estos factores han canalizado una oleada de desilusión que está siendo explotada por políticos populistas en todo el mundo.

17. En Sofía reconocimos la necesidad de que la ITF cambie, para ser capaz de enfrentarse a estos desafíos. En Singapur, debemos acordar cómo seguir avanzando a partir de los progresos alcanzados.

18. A lo largo de los últimos cuatro años la ITF, como parte del movimiento sindical mundial

“SIN LAS VOCES DE TODOS LOS MIEMBROS AFILIADOS, EL CONGRESO SERÍA UN LUGAR VACÍO Y CARENTE DE SIGNIFICADO. NUESTROS COMPROMISOS DE ACTUACIÓN Y NUESTRAS PROMESAS CONFORMAN LA VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN”.

que somos, hemos encabezado la respuesta a estos desafíos. Cada año aumentamos nuestra capacidad de influencia, nuestra capacidad de respuesta, nuestro número de miembros declarados. Hemos crecido, a pesar de la hostilidad en el mundo.

19. Nuestros proyectos prioritarios están dando resultados: DHL se ha sentado a hablar con los sindicatos y la ITF ha conseguido aplicar el mecanismo de reclamaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Los/as trabajadores/as de los grandes aeropuertos se están uniendo y logrando mejores salarios y condiciones laborales. En el transporte público de todos, se está haciendo caso a nuestras políticas, estamos aumentando el liderazgo y la representación de las mujeres y organizando al personal a través de proyectos piloto, en concreto al personal del transporte informal. En Panamá, hemos organizado a estibadores y personal de logística y hemos mejorado las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de la aviación; hoy somos más visibles y estamos en mejor posición para dictar los términos en un *hub* global estratégicamente clave.

20. El modelo de organización de nuestro Programa de Hubs Industriales logró un aumento de la membresía y una metodología sustentable. Nuestra Campaña en Qatar Airways propició que el Gobierno qatari reconociera la discriminación vigente, introdujera cambios en los contratos y se siente a discutir la representación y los procedimientos de quejas del personal. En LATAM y Avianca continuamos estableciendo redes, ampliando la cobertura y la firma de acuerdos. Nuestra campaña en Maersk ha culminado con un acuerdo que dispone que todo buque que flete debe estar cubierto por un Acuerdo de la ITF o similar, e incluya protecciones para sus tripulaciones a bordo de buques con banderas de conveniencia. Nuestra Alianza Global de Sindicatos DP World está mejorando las normas y la multinacional International Container Terminal Services Inc. (ICTSI) recibe presiones cada vez mayores para que cambie sus prácticas en contra

de los trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos ferroviarios están luchando contra la privatización, con éxitos notables en la India y han contribuido a aumentar el número de miembros y la influencia en distintos sectores de la estratégica región de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). Los trabajadores y trabajadoras de almacenes, terminales portuarias, estaciones de contenedores de carga y centros logísticos similares son de importancia máxima para nuestra estrategia en las cadenas de suministro y en las complejas operaciones logísticas; nuestro proyecto piloto, cuyo fin es organizar a estos trabajadores y darles espacio y voz dentro de la ITF, tiene hoy un alcance mundial y garantizará que este colectivo de hombres y mujeres tenga un papel destacado en la familia ITF e incrementa el poder de los trabajadores y trabajadoras.

21. En materia de violencia, nuestro programa mundial de 'Defensoras de las Mujeres' ha llegado a miles de mujeres en países clave. Hemos convertido la voz de los trabajadores y trabajadoras en el eje de nuestra labor de presión, para lograr un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de violencia y acoso en el trabajo.

“NUESTRO PROGRAMA MUNDIAL DE ‘DEFENSORAS DE LAS MUJERES’ HA LLEGADO A MILES DE MUJERES EN PAÍSES CLAVE. HEMOS CONVERTIDO LA VOZ DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL EJE DE NUESTRA LABOR DE PRESIÓN, PARA LOGRAR UN CONVENIO DE LA OIT EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO”.

22. Nuestro flamante Programa de Desarrollo Sindical apunta nuestra estrategia. Con este programa pretendemos desarrollar sindicatos fuertes y democráticos, que posean una capacidad institucional sustentable y, paralelamente, capacidad para organizar, negociar y hacer campañas. Los proyectos se basan en una selección de objetivos estratégicos y su misión consiste en desarrollar nuevos sindicatos allí donde no haya ninguno, fortalecer a aquellos que quieren ser más poderosos o fusionar a pequeños sindicatos en entidades mayores y más poderosas. Nuestra metodología empodera a los/as líderes y miembros de los sindicatos para el activismo, las movilizaciones y las luchas en defensa de sus intereses. Damos las gracias a nuestros socios, las organizaciones que apoyan la solidaridad sindical, por su asistencia continuada.

23. Nuestras estrategias de campaña son hoy más sofisticadas y obtienen mejores resultados. Están dirigidas a los “empleadores económicos” de las cadenas mundiales de suministro, por la influencia que ejercen sobre los mercados. Influyendo sobre ellos, influimos en los mercados; la organización del personal que trabaja en clientes como la compañía logística antisindical XPO forma parte importante de este plan. En Australia nuestro blanco fue el gigante internacional Chevron: sacamos a la luz sus prácticas fiscales, y se lograron recuperar millones de dólares para los contribuyentes y poner en marcha medidas correctivas a largo plazo.

24. En la ITF y sus sindicatos afiliados estamos utilizando con éxito estrategias de capital en nuestras campañas. Las estrategias de capital utilizan el poder como inversores que poseen los sindicatos, para fomentar un comportamiento corporativo más responsable y configurar los modelos de negocio. Lo llevamos a cabo directamente, movilizándolo el capital que los trabajadores tienen en fondos de pensiones y otros vehículos de ahorro, y coordinando esfuerzos con otros inversionistas. Utilizamos esta estrategia durante nuestra campaña dirigida a Deepwater Container Terminal (DCT) Gdansk. Gracias a nuestra campaña global, se logró el reconocimiento y la negociación sindical en una importante plataforma portuaria.

25. Estamos tomando impulso dentro de un movimiento internacional que está restableciendo a los sindicatos como solución a los problemas de nuestras sociedades. Incluso instituciones como la OCDE y el Fondo Monetario Internacional (FMI) están analizando la relación entre la disminución de la densidad sindical, el aumento de las desigualdades salariales y el estancamiento del crecimiento económico; debemos garantizar que esto se traduce en beneficios tangibles para los trabajadores y trabajadoras.

Una crisis mundial continua

26. Nos estamos posicionando como la voz mundial de los trabajadores y trabajadoras del transporte y a lo largo del próximo periodo entre congresos continuaremos fortaleciendo el poder de los trabajadores y trabajadoras del transporte. Estaremos equipados para enfrentar los desafíos que tenemos por delante y seremos más representativos en todas nuestras estructuras y campañas. Solo siendo realmente representativos podremos asumir los retos y ser cada vez más relevantes.

27. Todas nuestras Regiones y Secciones identificaron la tecnología, la automatización y el futuro del trabajo como retos a los que debemos responder. Para todos nosotros, el futuro del trabajo en los transportes depende de lo eficaces que seamos en la lucha por unos empleos decentes y estables, y desafiando la desigualdad digital. La tecnología tiene el potencial de mejorar la productividad, la seguridad y el confort en el trabajo, reducir las jornadas laborales e impulsar los ingresos. Pero estos beneficios potenciales no fluirán automáticamente hacia los trabajadores y trabajadoras del transporte. Podemos aprovechar las nuevas tecnologías para fortalecer los sindicatos, la labor de organización y de campaña. Debemos utilizar nuestra influencia colectiva para moldear las tecnologías y compartir sus beneficios. El cambio tecnológico puede fortalecer a los sindicatos.

28. Naturalmente, el futuro del trabajo no depende sólo de la tecnología sino de que abordemos los enormes retos económicos y políticos que enfrenta la sociedad. A escala internacional, regional y nacional debemos participar activamente en los debates, a fin de influir en los cambios y que beneficien a la clase trabajadora y a la sociedad en general.

29. El futuro del trabajo en numerosos sectores será informal, y la tecnología jugará un papel cada vez más importante en los modelos de empleo informales. Por ejemplo, el trabajo de plataformas es un tipo de trabajo informal que utiliza las nuevas tecnologías como intermediario. Debemos organizar a los trabajadores/as no organizados; nuestra lucha por la dignidad, la justicia y el poder para los trabajadores/as informales, temporales y precarios contribuirá a asegurar el futuro de los trabajadores y trabajadoras del transporte en todo el mundo. Los sindicatos en el Sur global han organizado a los trabajadores/as informales durante décadas. Las estrategias, competencias y herramientas utilizadas con éxito para la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras informales deben ser compartidas con los sindicatos que esperan organizar a los trabajadores/as de la economía de plataformas².

30. Es decir, nuestra misión de fortalecer el poder de los trabajadores y trabajadoras del transporte, tomando como punto de partida nuestras luchas acometidas y conquistas de los últimos cuatro años, pasa por que los trabajadores y trabajadoras del transporte asuman los desafíos y oportunidades que conlleva el cambio tecnológico en su beneficio, en los mercados y sectores en los años venideros.

²Contenido remitido por NETWON, Nepal y remitido por NUSI, India

31. El capitalismo viene sufriendo una crisis desde los años 70. Esta crisis se manifiesta en forma de exceso de capacidad en numerosas industrias, de cada vez más desempleo, de disminución de los salarios, de una mayor desigualdad, de deterioro de las condiciones laborales y de reducción de las inversiones productivas. Por lo tanto, nos enfrentamos a una multiplicidad de crisis: económicas, sociales, políticas y ambientales. Las respuestas a dichas crisis han socavado los salarios y las condiciones laborales.

32. Las economías y las industrias se están reestructurando en todo el mundo. El capital y el poder se están concentrando en manos de un reducido número de empresas transnacionales —también en la industria del transporte—. Controlan partes cada vez mayores de los mercados del transporte de mercancías y pasajeros. La concentración de poder viene de la mano de una mayor desregulación, externalización, fragmentación y privatización, además de una enorme presión a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que realmente prestan los servicios de transporte.

Globalización y acuerdos de libre comercio:

33. La redistribución de la riqueza del trabajo al capital, de lo público a lo privado y de los pobres a los ricos fue el resultado de estas políticas. Esta redistribución ha reducido la capacidad adquisitiva de la gente y, por consiguiente, su capacidad de consumir bienes y servicios. El exceso de capacidad ocasionado en muchas industrias ha generado un exceso de capital financiero que buscaba inversiones rentables en otros lugares, lo cual representa una nueva fase en el capitalismo, caracterizado por la globalización (esto es, capital estratégico para la desregulación y reestructuración del capitalismo a nivel internacional), por la desregulación de los mercados financieros y de otra naturaleza, y por la financiarización del capitalismo.

34. La economía mundial se está gestionando conforme a un conjunto de normas y prácticas deliberadamente afines a las empresas. La visión neoliberal de la globalización maximiza la protección de los intereses empresariales: a las empresas se les concede libertad de movimientos de capital y producción, y se limita severamente la capacidad de intervención de los Gobiernos o de la sociedad civil. La libertad de acción corporativa está siendo consagrada en gran parte de la economía digital mundial.

35. En la OMC, y en los acuerdos de comercio como el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios (TiSA, por su sigla en inglés), el de Asociación Transpacífico (TPP) y el de Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión (TTIP), se está desarrollando el comercio para beneficiar a las compañías multinacionales. Estos esfuerzos, liderados por los Estados Unidos en concreto, se han puesto en marcha para que las normas comerciales permitan a las compañías digitales (entre las que se encuentran Google, Apple, Facebook, Amazon y Microsoft) gobernar el mundo de los datos. Se suele decir que la información es el "petróleo del siglo XXI" y su dominación por intereses privados enraizará aún más el poder del capital. Estas inmensas compañías están presionando a favor del establecimiento de un marco de comercio digital que, por ejemplo, permita a las empresas no registrar oficinas nacionales —negando de facto a los Gobiernos la capacidad de obligarlas a tributar o controlarlas—. También se oponen a la tributación digital y a las normas que las obligan a mantener los datos nacionalmente. Hay voces críticas que califican estas propuestas como la plasmación del "colonialismo digital". Dado que el futuro de la economía es digital, las grandes corporaciones quieren afianzar su dominio actual en la esfera digital. Estamos ante una amenaza transnacional clara para los intereses de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo.

Estancamiento y desempleo:

36. Los bancos centrales se han visto obligados a adoptar medidas no convencionales para intentar frenar la caída de la inflación a niveles demasiado bajos (e impedir que caiga directamente en la deflación) y para estimular cierto crecimiento del empleo y del poder adquisitivo. Los mínimos niveles de inversión de las empresas en la mayoría de los países (a pesar de los elevados beneficios y de la caída de los impuestos de sociedades) también afectaron a la economía. La credibilidad de la política económica neoliberal quedó socavada. Pero su legado pervive bajo la forma de mano de obra infrautilizadas, desempleo persistente e infraempleo, además de la continuidad del estancamiento económico. Los empleadores están recurriendo a métodos que favorecen una precariedad laboral a la vez mayor: el empleo eventual y subcontratado, el uso indebido de contratistas independientes. Estas prácticas se están modernizando a través de la llamada "economía gig", de contratación a través de plataformas digitales.

Cambio climático:

37. A lo largo del último siglo, la temperatura media mundial ha aumentado 1°C aproximadamente. La mayor parte de este calentamiento ha ocurrido en las últimas décadas y continúa acelerándose: desde 2001 se registraron 16 de los 17 años más cálidos de la historia. El aumento de las temperaturas está poniendo al planeta en un riesgo cada vez mayor de padecer peligrosos cambios en los patrones climáticos, alteraciones en los sistemas alimentarios, proliferación de enfermedades infecciosas y mucho más.

38. Este calentamiento ha sido causado sobre todo por las emisiones de dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por las actividades humanas. Las emisiones relacionadas con la energía

constituyen alrededor del 60 % de las emisiones mundiales. Las emisiones procedentes del transporte representan hoy alrededor del 14 % de las emisiones totales, y se espera que aumenten un 1,4 % cada año de 2012 a 2040.

Hacia un cambio en las relaciones de poder:

39. Si queremos evitar la catástrofe climática, las emisiones deben reducirse a un ritmo considerablemente superior al que promete hasta ahora el Acuerdo de París. Es posible lograrlo, pero sólo si el sector energético se somete a un control democrático y los Gobiernos y los sindicatos colaboran para garantizar una "transición justa" para el empleo, la economía y la sociedad. Con este fin, la ITF debe luchar por los intereses de los trabajadores y las trabajadoras durante la transición hacia una sociedad con bajas emisiones de carbono.

El auge de los movimientos políticos de derechas:

40. Se está sustituyendo la fracasada austeridad fiscal que se aplicó tras la crisis financiera de 2008 con marcos económicos alternativos. Los Gobiernos de todo el mundo están empezando a abordar las desigualdades e invertir en infraestructuras para impulsar el desarrollo económico, los salarios y el bienestar de los/as trabajadores/as. La fuerza laboral y sus sindicatos representantes deben desplegar y promover su propio modelo de gobernanza económica, uno que aborde los fracasos de la austeridad y consiga que la transición hacia la economía digital sea sustentable para todos y para todas.

41. Las estrategias económicas neoliberales han fracasado y nos abocan al estancamiento económico, el desempleo y los recortes del sector público. Los empleos se han trasladado desde las economías de elevados salarios a las economías de salarios bajos. La desaparición de los aranceles ha permitido que los productos

“TODO ELLO OBLIGA A MILLONES DE PERSONAS A TRABAJAR ‘ILEGALMENTE’ EN EMPLEOS PELIGROSOS Y FÍSICAMENTE EXIGENTES”.

alimenticios subsidiados de las economías desarrolladas inundan los mercados de las economías en desarrollo, lo que conlleva a la desaparición de millones de empleos en el sector agrícola. El intervencionismo militar ha aumentado y provocado conflictos bélicos que han generado decenas de millones de desplazamientos de refugiados tanto dentro de la propia región como entre distintas regiones.

42. Estos refugiados que huyen de la catástrofe económica y política llegan a países cuyos trabajadores y trabajadoras están padeciendo desempleo y unas condiciones laborales pésimas, a mercados de trabajo con apenas reglamentación aunque con normas de inmigración prohibitivas. Todo ello obliga a millones de personas a trabajar "ilegalmente" en empleos peligrosos y físicamente exigentes, en condiciones extremadamente vulnerables y fuera de la economía estructurada. Esto no reduce necesariamente los costos de la mano de obra en la economía al completo, pero crea una "clase trabajadora marginal" aislada, relativamente desorganizada y muy vulnerable. Lo cual ejerce cada vez más una presión a la baja sobre otros grupos de trabajadores y trabajadoras, y por supuesto también a los del sector del transporte. Paralelamente, los medios de comunicación a menudo alimentan la xenofobia y ocultan este sufrimiento.

43. En los países del norte, las repercusiones de la crisis económica han empeorado las condiciones de vida. Los ingresos se redujeron

o estancaron. La desigualdad aumentó. Luego de la crisis de 2008 el aumento de las desigualdades suscitó un movimiento de rechazo y desilusión. La política acabó polarizándose e impulsando a la extrema derecha.

44. Se constata en todo el mundo una tendencia hacia el autoritarismo y una tendencia a señalar como culpable a la democracia. La democracia es una victoria fruto de la lucha encarnizada de la clase trabajadora. Debemos defenderla y mejorarla. La historia nos enseña que el autoritarismo político tiende a venir acompañado del autoritarismo en los centros de trabajo. Dichos regímenes conllevan el riesgo de futuros abusos en el acceso a la información digital y su utilización para reprimir la disidencia, mientras se permite a las compañías utilizar los datos para reprimir a trabajadores y sindicatos.

45. Nos hallamos en un momento crítico en la historia del movimiento sindical. Para defender las reivindicaciones de un empleo digno, un trato equitativo y un crecimiento sustentable e incluso debemos asumir un rol más abiertamente político. Los países donde la izquierda continúa siendo fuerte o se está recuperando son precisamente aquellos en los que los partidos políticos han reconocido la necesidad de una nueva economía, de un nuevo contrato social y en los que los sindicatos están al frente de la lucha por los derechos democráticos y laborales. No podremos lograr una visión de las tecnologías y la innovación más equilibrada y favorable a los trabajadores y trabajadoras sin enfrentarnos al populismo y neoliberalismo de derechas.

Desafíos y oportunidades que presentan la automatización y la digitalización

LOS PRINCIPALES DESAFÍOS

Las tecnologías digitales están aplicando en una gama cada vez más diversa y compleja de tareas y empleos —que van de las aplicaciones de teléfonos móviles/celulares a algoritmos de gestión de procesos, pasando por maquinaria automatizada y robots—.

46. Las nuevas tecnologías están remodelando la propiedad, la producción, el control y la distribución. Estos cambios económicos y sociales fundamentales requieren un nuevo contrato social entre el capital y el trabajo.

47. Las nuevas tecnologías digitales están aplicando en una gama cada vez más diversa y compleja de tareas y empleos —que van de las aplicaciones de teléfonos móviles/celulares a algoritmos de gestión de procesos, pasando por maquinaria automatizada y robots—. La inteligencia artificial y las tecnologías de aprendizaje automático afectarán pronto a un amplio espectro de empleos.

48. Las empresas nos transmiten el falso mensaje de que la automatización destruirá empleos. La automatización y las nuevas tecnologías lo que harán será trasladar la creación de empleos a nuevas empresas, ocupaciones, empleadores, sectores, competencias y modelos de contratación. Los sindicatos pueden contribuir a manejar esta transición digital.

49. El falso relato puede también servir para distraernos de otros problemas importantes, como la crisis de la globalización, la privación de derechos, el auge del populismo de derechas, las condiciones laborales deficientes y las desigualdades salariales y de la sanidad.

50. La preocupación por el desempleo tecnológico no es nueva. Desde la Revolución Industrial, los trabajadores y trabajadoras siempre tuvieron que enfrentarse a nuevas máquinas o métodos que agilizan las tareas, las abaratan o las mejoran. Pero la historia nos enseña que las tecnologías no han provocado un desempleo masivo o pobreza, si bien el sufrimiento debido a los cambios tecnológicos puede ser grave entre algunos colectivos de trabajadores y regiones concretos.

51. La automatización puede conllevar retos difíciles pero también oportunidades para las mujeres y jóvenes trabajadores. Los

empleos ocupados por las mujeres pueden ser desproporcionadamente automatizados pero, paralelamente, la automatización puede reducir los requisitos físicos de las tareas para las mujeres. La juventud trabajadora está cada vez más expuesta a modelos de contratación precaria a través de plataformas digitales; sin embargo, están naturalmente mejor equipada para las nuevas competencias digitales necesarias para competir en el cambiante mercado laboral. Los sindicatos deben apoyar a la juventud trabajadora e impartir capacitación para asegurar que estas competencias digitales se adapten a los cambios y dificultades del mercado laboral.³

52. Los avances tecnológicos han salvado innumerables vidas. Sin embargo, estos avances se han realizado dentro de un marco jurídico claro, con normas de seguridad definidas. Sin normas claras que regulen los estándares éticos y de seguridad, se está dejando en manos de los propietarios y desarrolladores de las tecnologías la programación de las máquinas para que adopten decisiones difíciles y potencialmente peligrosas para la vida. Apresurarse a introducir tecnologías sin un marco jurídico y unas normas de seguridad socava la viabilidad a largo plazo de la modernización y compromete la seguridad de los usuarios de las carreteras.

53. Las repercusiones de las tecnologías siempre las establecen la sociedad, la política y los gobiernos. Las sociedades pueden elegir: ¿utilizarán las tecnologías para mejorar la vida de toda la sociedad o permitirán que sean utilizadas en beneficio sólo de una pequeña élite y que aumente la desigualdad en todas sus formas? La respuesta depende de la lucha de los trabajadores y trabajadoras para reclamar una parte de los beneficios tecnológicos.

54. Nuestros sistemas políticos actuales no están establecidos para permitir un control significativo de las tecnologías por parte de los trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos

³ Contenido remitido por MTWTU, Ucrania

deberían desarrollar una respuesta a la tecnología que la incorpore al debate general sobre el tipo de lugares de trabajo, de economía y sociedad que queremos.

55. El Congreso de la ITF de 2018 debería, por lo tanto, decidir cómo puede nuestra federación continuar elaborando una visión alternativa de la tecnología en este contexto político general.

Nuevas tecnologías y empleo

56. Se estima que el cambio tecnológico ha causado la mitad del descenso de la participación de la mano de obra en la renta nacional a lo largo de los últimos 40 años. Sin ninguna supervisión, los patrones y propietarios de la tecnología aumentarían sus beneficios, mientras que los trabajadores y trabajadoras afrontarían las tareas de baja categoría, el trabajo informal y los bajos salarios.

57. Las tecnologías tienen las siguientes repercusiones directas para los trabajadores y trabajadoras:

- Pueden sustituir la mano de obra;
- Pueden intensificar el trabajo en los procesos laborales; y
- Pueden propiciar una reorganización del empleo.

58. La tecnología se utiliza también para monitorizar y disciplinar a los trabajadores. Estas tendencias negativas son un reflejo del desequilibrio de poder que existe en las relaciones laborales, dentro de una economía dominada por las acciones de las empresas privadas que persiguen maximizar sus beneficios.

59. La Historia nos enseña que las previsiones pesimistas sobre el desempleo provocado por las tecnologías no son inevitables. El desplazamiento de la mano de obra por las nuevas tecnologías se puede reducir de distintas formas: incorporando nuevos empleos asociados a las nuevas tecnologías; reduciendo la media de horas de trabajo; y contrarrestando el desempleo a través de la política activa de carácter socioeconómico y comercial.

60. La automatización desplaza tareas, pero no empleos. Aunque se automatizarán roles y tareas específicos, la mano de obra humana continuará en el centro de la mayoría de los trabajos. Estamos convencidos de que, en los próximos 10 a 15 años, la mayoría de los empleos se verán afectados por las nuevas tecnologías, pero no serán eliminados. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras verán intensificadas sus tareas a través de un lugar de trabajo totalmente "conectado", la utilización de algoritmos para gestionar el proceso laboral (como los sistemas de gestión de almacenes), o a través de la introducción de herramientas nuevas "inteligentes" o automatizadas (como los robots auxiliares o las gafas inteligentes). Numerosas tareas administrativas y de recolección de datos se automatizarán gradualmente y provocarán la destrucción de determinados empleos y demandas nuevas al resto de la fuerza laboral. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras verán que aumenta sustancialmente la capacidad de sus empleadores de supervisarles y monitorizarlos.

61. La mano de obra sigue siendo la fuerza principal detrás de la producción y los servicios. Esto es así incluso en las economías tecnológicamente avanzadas. La principal repercusión será, por lo tanto, la reestructuración del trabajo. Debemos ser conscientes de los riesgos y desafíos que la aceleración del cambio tecnológico supone para los trabajadores y trabajadoras. Nuestra respuesta a los retos que plantea la tecnología debe basarse en una valoración completa y equilibrada de las amenazas y oportunidades que conllevan las nuevas tecnologías.

62. Sindicatos y gobiernos deben colaborar para abordar las posibles brechas de competencias, salud y seguridad y nuevas formas de discriminación y desigualdad que pueden abrirse como consecuencia de los cambios tecnológicos en las tareas y/o empleos. Las organizaciones afiliadas deben cooperar y compartir sus políticas y estrategias, para reciclar profesionalmente y formar a los trabajadores y trabajadoras y mantener o crear empleos dignos.

63. La tecnología no es la única causa de las transformaciones que veremos en el mundo del transporte —ni siquiera es el factor más importante para explicar los cambios más significativos en la calidad y estabilidad de los empleos que ya son visibles en el sector—. El transporte se ha transformado sobre todo debido a la erosión del empleo tradicional "estándar" (un puesto de trabajo a tiempo completo, indefinido, de todo el año, con prestaciones y derechos) y el avance de los contratos de empleo atípicos (a tiempo parcial, eventuales, por cuenta propia y a través de subcontratas). Estos factores son fruto directo del neoliberalismo, que impulsa la desregulación y el socavamiento de los derechos laborales y los sindicatos.

64. Las "plataformas digitales" (a menudo denominadas "economía de plataformas" o "economía de encargos puntuales" o "economía gig") representan una parte significativa y creciente del empleo en el transporte. En el sector del transporte, las plataformas digitales (o "plataformas de transacciones") suelen ser un intermediario virtual que conecta y controla el flujo de información entre productores, distribuidores, empresarios, trabajadores y consumidores.

65. Nuestro análisis sobre la tecnología y sus efectos en los transportes debe distinguir estos cambios genuinamente derivados de la introducción de nuevas tecnologías, de los que se deben a otros factores. Esta distinción nos permitirá centrar mejor nuestra atención allí donde nuestras acciones colectivas (a través del aumento del número de miembros, de nuestras campañas y políticas de influencia) puedan proteger a los trabajadores y trabajadoras del transporte y velar por que las nuevas tecnologías mejoren nuestras vidas.

66. Por tecnología nos referimos al conocimiento acumulado que nos permite producir un abanico más amplio de bienes y servicios utilizando mejores métodos y herramientas. La tecnología nos permite trabajar más eficazmente. Gracias a la utilización en nuestro trabajo de herramientas y máquinas más sofisticadas, podemos producir una gama más amplia y mayor cantidad

de bienes y servicios. El proceso de cambio tecnológico es tan antiguo como la propia humanidad.

67. El proceso de desarrollo tecnológico y económico en curso presenta varias opciones a la sociedad. El progreso tecnológico puede servir para mejorar el nivel de vida, en forma de mayores ingresos y mayores índices de consumo (incluidos de servicios públicos y privados, además de consumo colectivo). Dado que cada hora de trabajo puede hoy producir un mayor volumen de producto, las nuevas tecnologías también pueden facilitar una reducción continuada del tiempo de trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Los trabajadores y trabajadoras han luchado (y logrado) mayores ingresos y menores tiempos de trabajo —si bien en las últimas décadas estos logros están retrocediendo, debido a los empleadores y a Gobiernos pro corporativos. Este logro fue el fruto de una elección de carácter político. La sociedad actual vuelve a tener que elegir cómo se repartirán los beneficios de las nuevas tecnologías. Los aumentos salariales pueden distribuirse ampliamente entre la sociedad, a través de unos mayores salarios y la reducción de las horas de trabajo, o pueden ser obtenidos en su mayoría por una pequeña élite.

68. Ninguno de estos dos resultados los predetermina la "tecnología" en sí misma. Ambos son opciones, que deberá adoptar la sociedad. Estas opciones sociales, a su vez, son un reflejo del equilibrio de poder entre grupos y clases que compiten dentro de la sociedad. En ningún lugar está escrito que la "tecnología" debe necesariamente reducir los ingresos de los llamados "trabajadores poco cualificados", ni que se multipliquen los empleos precarios e inestables. Las tecnologías pueden utilizarlas distintos grupos en favor de sus intereses. Dado que los empleadores controlan la producción y las inversiones, es obvio que tienen las de ganar. Pero, en última instancia, no podemos olvidar que son los seres humanos —no las máquinas— quienes determinarán cómo trabajamos, qué herramientas utilizamos, qué producimos y cómo compartimos los frutos de nuestro trabajo.

La tecnología y su repercusión en los empleos

69. Resulta fácil llegar a la conclusión de que cualquier incremento en la productividad media de la mano de obra debería reducir el número de trabajadores empleados. Según esta concepción, si la tecnología permite producir la misma cantidad de un producto con menos trabajadores, este debería ser el resultado. Sin embargo, la relación entre la tecnología y la demanda de mano de obra es más complicada que esto. Entran muchos otros factores en juego. Por numerosas razones, las nuevas tecnologías no están conllevando un mayor nivel de productividad laboral con la rapidez que muchos observadores esperaban. De hecho, el crecimiento registrado de la productividad de la mano de obra viene disminuyendo desde la crisis de 2008. E incluso si la productividad empezara a crecer con más rapidez, habría varios factores que podrían servir para moderar el impacto resultante sobre el empleo total, a saber:

70. Barreras a la implementación de las nuevas tecnologías:

Las nuevas tecnologías que han podido ser demostradas en un laboratorio o en entornos controlados (como los vehículos sin conductor, en el sector del transporte) podrían no ser aplicables en el mundo real hasta dentro de muchos años en algunos países y mercados. A veces hay que modificar la legislación para garantizar un uso seguro y razonable de la nueva tecnología. Las actitudes sociales y la aceptación de los consumidores pueden tardar un tiempo. Las inversiones que las empresas tienen que desembolsar para introducir las nuevas tecnologías pueden retrasar la instalación de las nuevas máquinas y equipamientos, sobre todo en sectores dominados por empresas más pequeñas y menos acaudaladas. Por todas estas razones, es posible que no siempre se consiga el esperado repunte de la productividad de la mano de obra que debería resultar del ahorro de fuerza laboral tras la introducción de la tecnología.

71. El trabajo incorporado en las nuevas tecnologías y la creación de nuevos empleos:

La tecnología, en sí misma, no es una fuerza

externa que transforma nuestro trabajo. Las tecnologías son el fruto del esfuerzo humano por desarrollar nuevas formas más productivas de producir bienes y servicios. La tecnología, en sí misma, requiere grandes dosis de mano de obra: para su innovación, ingeniería, diseño, fabricación, operación y mantenimiento de la nueva maquinaria y equipamiento, por ejemplo. Por lo tanto, la introducción de nuevas tecnologías crea algunas tareas y empleos nuevos, incluso al tiempo que elimina otros (aunque no hay garantía que los dos efectos sean equivalentes u coincidan en el tiempo). Las nuevas tecnologías pueden también crear tipos de empleo totalmente nuevos, y pueden generar una demanda de nuevos productos y servicios. La diferencia potencial y de tiempo entre la destrucción de empleos y la creación de empleos provocados por las nuevas tecnologías hace importante facilitar la transición desde los antiguos empleos hacia los nuevos a los trabajadores y trabajadoras afectados.

72. Cambios en la demanda de producción:

A raíz de un cambio tecnológico puede producirse un aumento de la demanda, que puede conllevar un aumento de la producción. Ello moderaría el impacto del aumento de la productividad sobre la demanda de mano de obra. Los rápidos avances tecnológicos del pasado han solido estimular potentes inversiones, ya que las empresas se apresuran a aprovechar las oportunidades de rentabilidad que abre la nueva tecnología. Las fuertes inversiones de capital, a su vez, pueden generar empleos (encontramos ejemplos de este patrón en la introducción de los ferrocarriles en el siglo XIX, la expansión de la producción en masa a mediados del siglo XX y el boom de la microinformática en la década de los noventa). Sin embargo, la mayoría de los países más desarrollados de hoy están estancados, las inversiones empresariales están a la baja, por lo que este tipo de creación de empleo podría ser menos significativa. Unos mayores ingresos pueden también estimular la demanda de consumo. En el transporte, un crecimiento

acentuado en la demanda subyacente de servicios de transporte ayudará, sin duda, a compensar cualquier efecto sobre el desempleo provocado por las nuevas tecnologías. Sin embargo, la capacidad de aumentar el gasto de los consumidores para contrarrestar la destrucción de empleos por la tecnología se ve mermada por las medidas de austeridad, el estancamiento salarial y la inseguridad general, que han sido impuestas en la mayoría de los países desarrollados en los últimos años. El gasto público para estimular la creación de empleo frente a la aceleración de los cambios tecnológicos podría ofrecer otro cojín para el empleo total. La creación y el desplazamiento de puestos de trabajo también vendrán determinados por la forma en que producimos y consumimos productos y servicios para hacer frente a las amenazas que plantea el cambio climático.

73. Prioridades organizativas:

La mano de obra liberada de las tareas existentes gracias a las nuevas tecnologías podría reasignarse a otro tipo de tareas dentro de sus empresas, incluso si no cambia el volumen total de producción. Por ejemplo, imaginemos un sistema de transporte en el que el personal encargado de vender o facturar los boletos se reasigna para que realice nuevas funciones de mejora de la calidad o eficiencia del servicio (como la customización de los servicios de pasajeros que requieren ayuda adicional). En este ejemplo, la organización continuaría haciendo uso de toda su fuerza laboral, incluso cuando la tecnología permita una reducción de su nivel de personal. Sin embargo, para ello, las empresas tendrían que priorizar otras consideraciones, por encima de los beneficios, lo cual sólo sería posible si la economía en su conjunto lo hace. Aunque muchos empleadores privados rechazarían dichas prioridades, lo cierto es que sería posible que las empresas introdujeran nuevas tecnologías y al tiempo protegieran los niveles de empleo, si así lo eligen.

74. Por estos motivos, no se puede dar por sentado que la introducción de nuevas tecnologías provocará un declive general de la demanda de mano de obra, y no es probable que se materialicen las dramáticas predicciones de destrucción de empleos generalizada y desocupación tecnológica.

75. Es más, hay muchos empleos en la economía (incluidas muchas ocupaciones del sector servicios) que no se verán drásticamente afectadas por la automatización. No estamos tratando de ningunear los desafíos que plantean las nuevas tecnologías en industrias, ocupaciones y regiones concretas. Además, la aplicación de las nuevas tecnologías en los centros de trabajo (en concreto las formas muy invasivas de vigilancia automática, monitorización y supervisión) podrían perjudicar la calidad de los empleos y los derechos de los trabajadores y trabajadoras de forma trascendental. Lo que sugiere el presente análisis, a fin de cuentas, es que las nuevas tecnologías no pueden sustituir al trabajo, de forma general, y probablemente no afectarán de manera drástica el nivel general de demanda de mano de obra. Sí transformará, sin duda, la naturaleza de los empleos y la calidad del trabajo.

76. La estrategia del movimiento sindical, por lo tanto, no debe aspirar a "frenar" las tecnologías. Debe centrarse en nuestro poder de influir qué tipos de tecnología se implementan y cómo se aplica la tecnología en el ámbito de la política. Debemos garantizar que maximiza sus beneficios para los trabajadores y la sociedad, que limita o impide sus aplicaciones explotadoras (como las tecnologías que intensifican o degradan el trabajo) y que logra que se compense y se apoye durante la transición a los trabajadores y trabajadoras perjudicados.

Aplicaciones de las nuevas tecnologías en el transporte

77. Una reciente investigación sobre las repercusiones de las tecnologías en el empleo señala al transporte como un sector muy susceptible de ser automatizado. La mayoría de los analistas coinciden en que numerosos empleos del sector de los transportes podrían verse afectados por la introducción de sistemas de transporte sin conductor, que permiten el control de los vehículos a través de sistemas automáticos. Tales sistemas ya están operando en algunos entornos controlados, donde la interacción entre otros vehículos y transeúntes es limitada y los sistemas de orientación y comunicaciones pueden integrarse estrechamente. Ejemplos de ello son los sistemas ferroviario y de metro de acceso controlado, camiones que operan dentro de enclaves definidos (como en entornos mineros e industriales), y pequeñas lanzaderas o módulos sin conductor en rutas preprogramadas. El potencial demostrado por esta tecnología (en entornos controlados) ha suscitado numerosas predicciones de destrucción de gran parte de los empleos de chóferes en los próximos años, con las consiguientes repercusiones masivas en los mercados de trabajo.

78. Sin embargo, esto no sucederá en poco tiempo. Tendrán que pasar muchos años para que se adapten las infraestructuras, la legislación, las inversiones de capital y la aceptación de los consumidores. Hasta entonces, los empleos de los chóferes de la mayoría de los medios de transporte están

“LOS SISTEMAS SIN CONDUCTOR YA ESTÁN OPERANDO EN ALGUNOS ENTORNOS CONTROLADOS, DONDE LA INTERACCIÓN ENTRE OTROS VEHÍCULOS Y TRANSEÚNTES ES LIMITADA”

umentando, no reduciéndose. Paralelamente, continúan avanzando las aplicaciones menos dramáticas de las nuevas tecnologías en todos los medios de transporte, sobre todo en servicios auxiliares, de gestión y funciones relacionadas con la información. Estas aplicaciones no precisan el mismo nivel de cambios en las infraestructuras, la normativa, capital y aceptación pública que las tecnologías de vehículos sin conductor; por lo tanto, pueden implementarse con más inmediatez en empresas concretas, con menos atención o preocupación por parte de la opinión pública.

Ejemplos de estas aplicaciones progresivas:

- Capacidades y funciones de posicionamiento, localización y mapeo;
- Tecnologías de monitorización y vigilancia para seguimiento de vehículos y personal;
- Asistencia a la conducción, sensores y apoyo a la percepción (sistemas de conducción casi automatizados);
- Tecnología conectada a los vehículos que permite una mejor coordinación y comunicación entre flotas;
- Análisis de grandes bases de datos, aprendizaje profundo y uso de algoritmos (para la planificación de rutas, servicios y contactos con clientes);
- Computarización extensa de la gestión de datos, incluyendo a los conductores (como los sistemas de documentación sin papel);
- Automatización de la emisión y pago de boletos en el transporte de pasajeros; y
- Automatización del mantenimiento y de la inspección, que reduce la necesidad de inspección y reparación manual.

79. Según el modo de transporte concreto, las repercusiones de la tecnología sobre la producción (y por lo tanto sobre el empleo) varían enormemente. Pero todo el empleo se verá afectado:

80. Aviación:

La tecnología permite ahora la operación remota de las torres de control de tráfico aéreo, aeronaves y vehículos de servicio y un

uso más amplio de robots (por sí solos o junto a operadores humanos). Entre los empleos que se ven afectados por estas innovaciones destacan pilotos, controladores de tráfico aéreo y funciones auxiliares de los aeropuertos (como la manipulación de equipajes, servicios al cliente y de catering). Si bien pasarán años antes de que haya aviones sin piloto, se están realizando sustanciosas inversiones en tecnologías de asistencia automática al piloto que complementan la labor de los pilotos en las aeronaves existentes.

81. Transporte ferroviario de pasajeros:

Los sistemas de metro urbanos encabezan la aplicación de las tecnologías de trenes sin conductor. Los empleos afectados incluyen maquinistas, servicios al cliente y personal de sistemas de control. La Asociación Internacional de Transporte Público (2016) da cuenta de 55 líneas de metro totalmente automatizadas en 37 ciudades (la mayoría en Europa y Asia), que operan en un total de más de 800 kilómetros de vía —representan el 6 % de la infraestructura total del metro—. La implementación del control automático de trenes y otros avances en las comunicaciones constituye un paso parcial importante que también puede afectar a distintas categorías de empleo. Se prevé el crecimiento de los trenes automáticos y la venta de boletos automatizada en los sistemas metropolitanos. El tren totalmente autónomo se está convirtiendo en un modo de operación cada vez más común en muchos países. Se espera de los maquinistas que operen el tren y, al mismo tiempo, que sean responsables de la seguridad de los pasajeros. Es esencial que la ITF apoye a los sindicatos ferroviarios que se oponen a la difusión de las operaciones ferroviarias totalmente autónomas, para mantener los niveles de seguridad de los pasajeros y pasajeras y del personal ferroviario. Las campañas con otras organizaciones y pasajeros reforzarán el apoyo a favor de los ferrocarriles seguros⁴.

82. Trenes de larga distancia:

Los trenes de larga distancia sin conductor ya

se han probado en Alemania, Suiza, Francia, Australia y otros países. Dado que recorren zonas más extensas y menos controlables, estos trenes requieren sensores múltiples muy caros y sistemas decisorios automatizados —que incluyan la detección de obstáculos en las vías—. Necesitan armonizarse internacionalmente. La infraestructura ferroviaria tiene también una larga vida, que hace menos probable la introducción de cambios rápidos. Los empleos que se verán en última instancia afectados incluirán los maquinistas, personal de mantenimiento y funciones de comunicaciones.

83. Transporte por carretera (mercancías):

Dependiendo de la evolución de la infraestructura y la legislación, podrían implantarse en los próximos cinco años los “pelotones” de camiones (platooning) para realizar servicios comerciales de transporte de mercancías por carretera (se trata de una comitiva de varios camiones que se desplazan a corta distancia entre sí, como si fuera un tren, controlados colectivamente por un único operador). Otras formas de asistencia a conductores (que evitan que los conductores a bordo tengan que controlar las operaciones momento a momento) serán posibles incluso antes. La automatización plena de la conducción probablemente no se introducirá hasta dentro de mucho más tiempo. Entre los empleos afectados destacan los camioneros, el personal de comunicaciones, de apoyo logístico, entre otros.

84. Transporte por carretera (pasajeros):

Ya se están utilizando pequeños módulos y lanzaderas sin conductor en varias rutas controladas de distintos países como Corea del Sur, Londres y EAU. Los experimentos con automóviles sin conductor avanzan con rapidez, sobre todo en entornos controlados, pero su aplicación generalizada en el mundo real sigue estando a varios años de distancia. Muchos empleos podrían verse afectados por ello, como los operadores de vehículos pesados, medios y ligeros para el transporte de mercancías, conductores de mensajería, taxistas, personal de comunicaciones y logística, entre muchos otros.

⁴ Contenido remitido por RMT, Reino Unido

La tecnología de la producción y la organización del trabajo

85. Navegación marítima y en vías de navegación interior:

La operación remota de embarcaciones será la aplicación más probable de la automatización a corto plazo. Capitanes de buques, tripulantes, funciones de navegación y personal de comunicaciones serán las ocupaciones que probablemente se verán afectadas por esta tendencia. Muchos de los procesos que se realizan a bordo están ya parcialmente automatizados y se están desarrollando prototipos de buques totalmente automatizados, si bien requerirían reformas sustanciales de la ley internacional. También se está desarrollando la tecnología de drones submarinos.

86. Puertos:

El trabajo portuario ha sido una de las ocupaciones del transporte más afectadas ya por la aplicación de la maquinaria de carga y transporte automático. Las enormes inversiones centralizadas en los puertos, y su entorno controlado, han permitido que este sector se implanten los sistemas de producción automatizados con más rapidez que en otros modos del transporte. En los próximos años se prevé la automatización en más puertos de las operaciones de los muelles de contenedores, los servicios intermodales, además de otras operaciones auxiliares. Entre los empleos afectados destacan operadores de grúa, cargadores, personal de sistemas de control, chóferes y muchos más.

87. Reparto y almacenamiento:

Los servicios de apoyo relacionados con el transporte en el sector de almacenamiento, logística y funciones afines son también muy susceptibles de la aplicación de sistemas automatizados. Los robots de almacenes y los sistemas de gestión digital del trabajo ya son de uso común en muchos centros muy capitalizados (como las operaciones de la multinacional Amazon). UPS, FedEx y DHL y las compañías multinacionales de distribución de paquetería están experimentando con tecnologías para reducir los costos en la última

milla de sus envíos, tales como centros de recolección automatizados, drones y carros automatizados sin conductor. Los puestos de trabajo de los repartidores de paquetes en las zonas urbanas se verán afectados.

88. Los efectos a más largo plazo sobre el empleo serán la potenciación de la tecnología intermodal, de los robots de carga y descarga e incluso de los drones rodados para los servicios de mensajería. Entre los empleos afectados destacan el personal de almacenes, de grúas y carretillas elevadoras, chóferes de zonas urbanas que realizan "el reparto del último kilómetro", personal administrativo y de planificación, entre otros.

89. El espectacular crecimiento del comercio electrónico se ha visto impulsado por su ventaja competitiva sobre el comercio minorista tradicional. Los precios más bajos, las velocidades de entrega y el control de los datos están transformando dónde y cómo se envían los paquetes. Amazon y Alibaba están cambiando los patrones de compra de los consumidores y buscan controlar y alterar las cadenas de suministro. Los grandes minoristas tradicionales, como Walmart e Ikea, están entrando en el comercio electrónico y adoptando modelos de negocio similares. Estas alteraciones están cambiando la ubicación, la intensidad y los medios de empleo, así como los patrones de envío a lo largo de las cadenas de suministro mundiales⁵.

90. Otras industrias del transporte:

Los desarrollos tecnológicos fuera del sector del transporte pueden también tener efectos contundentes para el transporte. La impresión en 3D y otras tecnologías crean oportunidades para descentralizar las plantas de fabricación y ubicarlas más cerca de los mercados de origen, lo cual podría potencialmente afectar

⁵ Contenido remitido por la Hermandad Internacional Teamsters (International Brotherhood of Teamsters (IBT)), EE. UU.

los patrones comerciales. El desarrollo de plataformas digitales para coordinar el transporte y el reparto de las mercancías podría provocar un cambio en los patrones de empleo desde los proveedores de transporte tradicionales a modelos de negocio alternativos.

91. En las últimas décadas se han producido cambios profundos en la organización del trabajo a escala internacional. Estos cambios reflejan las inmensas transformaciones que vienen atravesando la economía y la política desde finales de los setenta: la crisis económica, la transición del keynesianismo al neoliberalismo, la desregulación y la creciente internacionalización de la economía. Esto ha modificado la división internacional del trabajo, la estructura de las empresas, el desarrollo tecnológico y las condiciones laborales. Las relaciones de poder han pasado drásticamente desde la mano de obra al capital, y desde los sindicatos y las instituciones democráticas a las empresas multinacionales y las instituciones financieras.

92. El empleo se ha transformado en los últimos años en todos los sectores económicos, debido al aumento de la inseguridad o precariedad laboral. El empleo precario adopta numerosas formas: desde trabajos temporarios o eventuales, a contratos irregulares o de cero horas o la mayor dependencia de contratistas "independientes" y otras formas de trabajo autónomo, hasta la utilización de plataformas digitales o en línea para contratar y organizar mano de obra. La multiplicación del empleo precario plantea retos fundamentales al modelo tradicional de empleo —y a los métodos tradicionales de reglamentar el trabajo y garantizar unas normas mínimas—. Por ejemplo, la legislación tradicional del trabajo suele excluir al personal temporario o independiente; no cabe duda de que es más difícil implementar efectivamente dichas normas en una economía digital escasamente reglamentada. En algunos casos, lo que motivó en principio la proliferación de las relaciones de empleo precarias fue la

intención de eludir la normativa tradicional y las responsabilidades derivadas de la contratación.

93. Es importante distinguir entre los cambios en las tecnologías de la producción (que permiten producir una mayor cantidad y calidad de bienes y servicios) y los cambios en las prácticas laborales y en las relaciones de empleo (que determinan cómo se organiza, se gestiona y se retribuye el trabajo). La tecnología se usa a menudo como excusa para cambiar la organización del trabajo, lo cual es un reflejo de procesos sociales, principalmente. Se suele culpar a la tecnología de las tendencias negativas que encontramos en el mundo moderno del trabajo, como el estancamiento o declive de los salarios, el avance de la precariedad o inseguridad laboral, en concreto de quienes trabajan para plataformas digitales. Pero estas tendencias no están impulsadas estrictamente por la tecnología. Al contrario, son el fruto de la evolución de las relaciones sociales y de las jerarquías de poder que configuran la organización del trabajo.

94. El sector del transporte ha estado a la cabeza de la aplicación de modelos de empleo precarios, que han visto impulsados por el deseo y la posibilidad de los empleadores de acceder a una mano de obra flexible y precaria, de trasladar costos y riesgos a los trabajadores y de eludir las obligaciones y responsabilidades laborales tradicionales. Puede que las nuevas formas tecnológicas faciliten esta tendencia, pero eso no implica que los cambios en la organización del trabajo los cause la tecnología.

95. La contratación de autónomos en numerosos tipos de empleos del transporte (como mensajeros, taxistas y camioneros) viene de lejos. El desarrollo de las cadenas de suministro más complejas y estructuradas verticalmente en el sector del transporte y la logística ha exacerbado la inestabilidad de los empleos del transporte. Más recientemente, el sector del transporte se ha convertido en un banco de pruebas para el desarrollo

de plataformas digitales, como la más (tristemente) famosa: la plataforma digital Uber, que ofrece servicios de transporte de pasajeros a demanda. El auge de otras empresas de transporte basadas en plataformas digitales (que ofrecen servicios de transporte de pasajeros, mensajería y de reparto, además de la distribución de paquetería y carga interurbanas) ha hecho saltar las alarmas de que el sector del transporte podría verse más ampliamente afectado por las plataformas digitales. En otros casos, los empleos del transporte podrían resultar los daños colaterales de los efectos que están teniendo las empresas: por ejemplo, el aumento del comercio minorista online podría perjudicar a la demanda de proveedores del transporte actuales (como las compañías de transporte a granel para las grandes cadenas de distribución); paralelamente, podría estimular la demanda de otros servicios (como la pequeña mensajería y los servicios de reparto).

96. Lo importante es examinar detenidamente qué hay realmente de nuevo en estos modelos de empleo precarios ya que sus principales características no son nada nuevo. Se trata de prácticas que llevan utilizándose regularmente en el empleo retribuido desde hace cientos de años: desde la aparición del empleo asalariado en el albor del capitalismo. Al contrario, la creciente precariedad laboral, incluido el empleo de las plataformas digitales, es el fruto de la evolución de las relaciones sociales y de los equilibrios de poder, no de la innovación tecnológica por sí misma.

97. Consideremos las principales características del empleo precario actual:

- El empleo se lleva a cabo a demanda o según las necesidades. Los productores sólo trabajan cuando se requieren sus servicios de inmediato y no garantizan una contratación continuada;
- El trabajo se retribuye a destajo. A los productores les pagan por cada tarea concreta o unidad de producto, no por su

tiempo;

- Con frecuencia se requiere a los productores que aporten sus propios bienes de capital;
- La entidad que organiza el trabajo suele ser diferente del usuario final o consumidor final de la producción; esto implica una relación triangular entre el productor, el usuario final y el intermediario (como una agencia de contratación de mano de obra o una plataforma digital); y
- Se suele utilizar alguna forma de intermediación digital para encargar el trabajo, supervisararlo, entregarlo a cliente final y facilitar el pago.

98. Aparte de la utilización de los dispositivos digitales para organizar y gestionar la relación laboral, todas estas características tienen detrás una larga historia en los mercados de mano de obra competitivos. Su utilización se ha intensificado o disminuido durante las últimas décadas, dependiendo de un amplio abanico de factores económicos, políticos, sociales y tecnológicos.

99. Varios factores han facilitado la expansión de las formas precarias de empleo en los últimos años (en concreto la subcontratación independiente, el trabajo autónomo, los empleos temporarios o eventuales y el empleo a través de plataformas digitales). No cabe duda de que la tecnología ha jugado un papel: ha permitido a los empleadores llegar con más facilidad a colectivos de mano de obra infrautilizadas, asignarles tareas y supervisarles y retribuirles. Las condiciones económicas generales también tuvieron su peso. En concreto, la existencia de una gran disponibilidad de mano de obra infrautilizada (visible a través del alto número de desempleados, infraempleados y trabajadores/as desalentados) es una condición previa para que los empleadores pongan en marcha estrategias de recursos humanos precarias. Si no tienen la suficiente confianza en que pueden contratar mano de obra rápida y efectivamente cuando la

necesitan, los empleadores se sentirían más presionados a ofrecer unos empleos más estables y permanentes. Otro factor que impulsó la precariedad laboral es la aplicación pasiva e inconsistente de las leyes laborales y normas mínimas. Las instancias normativas se han rezagado a la hora de reconocer los riesgos que suponen para la calidad del empleo la proliferación de los empleos precarios y el incumplimiento de las normativas que protegían los trabajos tradicionales; no modificaron la legislación para incorporar a los trabajadores y trabajadoras que conforman el colectivo cada vez mayor de empleos precarios, teóricamente "independientes".

100. El solapamiento difuso entre las nuevas tecnologías y las nuevas relaciones de empleo se puede observar claramente en el conocido caso de Uber (y otros actores de la boyante industria del transporte de pasajeros por vehículos privados). Se trata de negocios que están desplazando a los taxis tradicionales por la fuerza de un sistema digital efectivo y los precios más bajos que ofrecen. Uber no considera 'empleados' a sus conductores. Suelen ser autónomos contratados (aunque en varios países se ha llevado a los tribunales esta categorización). Uber fija las tarifas; recauda el pago de los clientes (utilizando su aplicación, de la que es propietaria; en la mayoría de los países Uber no permite el pago en metálico); supervisa, disciplina y despide a los conductores y les retribuye con un porcentaje de los ingresos, en función de factores predeterminados como la distancia y el tiempo. En suma, Uber ejerce un enorme control directo sobre el empleo y la producción, que hace poco creíble su argumento de que sus trabajadores son auténticamente "independientes". Una vez más, esta "subcontratación dependiente", según la cual las grandes compañías contratan de hecho a trabajadores sin aceptar las obligaciones habitualmente asociadas a la contratación, tiene una larga historia en otros sectores económicos.

101. El proceso de producción en el negocio el transporte de pasajeros mediante vehículos privados no difiere de los taxis tradicionales: un conductor recoge un pasajero en un vehículo y le lleva al destino de su elección. La aplicación en línea para asignar los vehículos es más conveniente para muchos usuarios que los sistemas tradicionales (como buscar personalmente un taxi o telefonar a una centralita telefónica). Pero los servicios de taxi podrían sin dificultad utilizar estos sistemas de asignación a través de Internet, sin tener que aplicar las estrategias de empleo precario de Uber (de hecho, muchas compañías de taxi tradicionales ya están utilizando tecnologías similares). Lo que distingue en esencia a Uber de las compañías de taxi tradicionales es la organización del trabajo dentro de su negocio. Los conductores de Uber ponen su propio vehículo, pagan todos los gastos relacionados (incluida la amortización, el combustible y el mantenimiento) y son retribuidos por Uber sobre la base de los ingresos de las tarifas (no tienen garantizado ningún ingreso por hora o día). Este modelo permite a Uber apropiarse de los beneficios del suministro de servicios de taxi sin los gastos de capital asociados a ser propietario y explotador de una flota de vehículos, la adquisición de licencias y otros costos fijos. Su control centralizado de los servicios de distribución de vehículos, que los conductores necesitan para encontrar clientes, ofrece a la compañía el poder de captar estos ingresos. El desarrollo de este nuevo modelo de negocio se basa, por lo tanto, en el poder de un empleador privado de utilizar la nueva tecnología para aumentar su beneficio, a la vez que perjudica los ingresos y la estabilidad de los trabajadores que producen dicho servicio. En resumen, el efecto perturbador de Uber en el sector del taxi no se debe, en definitiva, a su tecnología. Esta misma distinción entre la tecnología propiamente dicha y el tipo de relaciones de empleo es visible en otras empresas digitales.

102. Los empleadores de todos los medios de transporte, en todas las fases de la cadena de suministro, continúan desplegando nuevas estrategias para movilizar a la mano de obra precaria sobre la base del “justo a tiempo”, sin incurrir en los riesgos y obligaciones asociados con las relaciones laborales tradicionales. La precariedad resultante la padecen los trabajadores/as, sus familias y comunidades de diversas maneras: ingresos más bajos y variables, mayor estrés e inestabilidad familiar, falta de conciliación entre la vida laboral y personal, peor situación sanitaria.

103. Incluso los operadores del transporte público están experimentando con modelos de empleo precarios (como los basados en plataformas digitales). De hecho, algunos líderes políticos han aprovechado las plataformas digitales para facilitar la privatización total de sistemas de transporte público. Varias ciudades estadounidenses, por ejemplo, abolieron el transporte público del todo y lo sustituyeron por un sistema de subsidios que abonan a los residentes para que utilicen Uber u otros servicios de transporte de pasajeros en automóvil privado. Sin embargo, esta asociación entre la tecnología digital, el empleo precario y la privatización no tiene por qué ser inevitable. Para que el sistema de transporte público priorice los objetivos de servicio público (en lugar de conducirse hacia la reducción de costos y el ánimo de lucro), las tecnologías digitales a demanda podrían aplicarse de forma que mejoren la calidad y flexibilidad de dicho servicio público, al tiempo que preserven el compromiso con el empleo estable y digno para los empleados y empleadas del transporte.

104. La reorientación general hacia formas de empleo no tradicionales y precarias probablemente continuará en los próximos años, si no cambian de rumbo las estrategias de negocio, las condiciones macroeconómicas o las relaciones laborales.

“EN SUMA, UBER EJERCE UN ENORME CONTROL DIRECTO SOBRE EL EMPLEO Y LA PRODUCCIÓN, QUE HACE POCO CREÍBLE SU ARGUMENTO DE QUE SUS TRABAJADORES SON AUTÉNTICAMENTE ‘INDEPENDIENTES’”.

La multiplicación del empleo precario plantea retos fundamentales al modelo tradicional de empleo —y a los métodos tradicionales de reglamentar el trabajo y garantizar unas normas mínimas—.

Influir en el cambio tecnológico

105. Hemos argumentado por qué no debemos creer que las amenazas a la calidad y estabilidad de los empleos del transporte están motivadas principalmente por la tecnología. Lo que explica esta tendencia son los cambios en las relaciones entre empleadores, trabajadores, Gobiernos e instancias normativas y la evolución del equilibrio de poderes entre estos grupos.

106. Podemos luchar por que la tecnología se aplique sin perjudicar a los trabajadores y trabajadoras o la sociedad general. Para ello es preciso que haya un cambio en los criterios que guían todo el proceso, en lugar de la estrechez de miras actual, centrada en la minimización de costos y maximización de beneficios. Ello, a su vez, requerirá los esfuerzos de un movimiento sindical poderoso, centrado y con visión estratégica que aproveche su base de miembros, su poder de campaña y su capacidad de influir las políticas para lograr una visión más equilibrada y beneficiosa de un sector del transporte altamente tecnológico.

107. Deberíamos seguir varios principios generales a fin de que los trabajadores y trabajadoras se beneficien de las nuevas tecnologías, a saber:

- Desarrollo planificado democráticamente. En estos momentos, nuestras economías están gobernadas por los intereses a corto plazo de un puñado de corporaciones que están introduciendo las tecnologías, sin prestar atención a las consecuencias más amplias. Para invertir este proceso necesitamos personas que participen en las decisiones políticas en materia económica;
- Para lograrlo, debemos presionar para que se implante una mayor democracia dentro de los centros de trabajo. Sólo si abordamos esta reivindicación a escala social y de empresa podrán los trabajadores y trabajadoras lograr que las tecnologías se apliquen en beneficio de todos;
- Para lograr que los trabajadores y trabajadoras tengan voz directa en lo que sucede en la economía y a nivel de empresa,

son necesarias formas de propiedad más equitativas. La propiedad permitiría a los trabajadores y trabajadoras tener voz decisiva a la hora de decidir qué tecnologías deberían desplegarse;

- Dado que los datos son clave para la planificación, y la información es poder, los trabajadores y trabajadoras deberían también luchar por ser propietarios de los datos que producen. Ello requiere que los sindicatos presionen para que se introduzcan leyes nacionales en materia de información; y
- Para que los trabajadores y trabajadoras adopten decisiones fundamentadas en materia tecnológica, deben comprenderla. Ello requiere acceso a la información y conocimientos sobre tecnología.

108. Para que las nuevas tecnologías beneficien los trabajadores y trabajadoras debemos luchar por lo siguiente:

i) Facilitar la movilidad laboral:

Está claro que algunos empleos del transporte serán eliminados por las nuevas tecnologías. Pero también se crearán nuevos empleos asociados a estas. Una respuesta a este problema consiste en ayudar a los trabajadores y trabajadoras desplazados a ocupar las nuevas posiciones creadas, ofreciéndoles información, apoyo y acceso a capacitación y programas de ajuste. La juventud trabajadora está afectada de manera desproporcionada por los cambios en el mundo laboral, por lo tanto, su acceso al apoyo y los programas de capacitación resultantes debería ser prioritario.

ii) Establecer indicadores sobre aptitudes y competencias:

Para desempeñar los nuevos empleos intensivos en tecnología del sector de los transportes se requerirán un amplio abanico de nuevas competencias, especialmente los trabajadores y trabajadoras jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Formalizar y regularizar las

Contenido remitido por MTWTU, Ucrania

aptitudes y competencias necesarias para las tareas concretas facilitará su reglamentación, en concreto los niveles salariales. Empleadores y sindicatos deberían colaborar estrechamente con las instancias normativas, con objeto de especificar y catalogar los requisitos de los nuevos empleos. Las certificaciones transferibles ayudarán al personal y a los empleadores a identificar y adquirir las aptitudes necesarias y a desplegar una oferta de mano de obra cualificada lista para trabajar en distintas compañías y subsectores. Mejorar el uso del aprendizaje formativo de alta calidad en el transporte es otro aspecto fundamental para prepararse para los nuevos requisitos profesionales.

iii) Facilitar una jubilación digna:

La avanzada edad de muchos trabajadores y trabajadoras del transporte puede suponer una ventaja en este tiempo de transición. Disminuir el número de empleos podría gestionarse, en parte, permitiendo que pueda jubilarse la mano de obra de edad más avanzada que no quiera o se vea incapaz de reciclarse profesionalmente o ajustarse. Acoplar las prestaciones y los incentivos por jubilación anticipada, con apoyo gubernamental, podría contribuir a facilitar esta transición hacia la jubilación de muchos trabajadores y trabajadoras, y evitar destrucciones de empleo involuntarias.

iv) Negociar el cambio tecnológico:

La adaptación al cambio es más factible y tendrá más éxito si todas las partes tienen una voz genuina en cómo se implementa y gestiona. A este respecto, es importante que los sindicatos reclamen un proceso en el que se ponga en común la información, en el que haya consulta y negociación en torno a las nuevas tecnologías. Los/as trabajadores/as y sus sindicatos deberían de ser informados sobre los planes de la compañía en materia de nuevas tecnologías, desde las primeras fases. Deberían celebrarse debates en las empresas sobre el calendario, alcance y efectos de las nuevas inversiones en tecnología. Los trabajadores y trabajadoras deberían participar desde las

primeras fases sobre qué tipo de tecnologías deberían desarrollarse, dónde podrían utilizarse nuevas tecnologías y como se podrían gestionar los cambios. La negociación colectiva debería abarcar las nuevas tecnologías y sus aplicaciones, y ofrecer una oportunidad a los empleadores y sindicatos de llegar a acuerdos sobre las principales características del cambio tecnológico.

v) Proteger los estándares y prestaciones:

La creciente inestabilidad de los empleos y la expansión de los trabajos atípicos y precarios ya supone un problema para la calidad del empleo, los derechos y la retribución —que debemos diferenciar de las repercusiones de la tecnología propiamente dicha—. Esto perjudica a todos los trabajadores y trabajadoras. El personal del transporte y sus sindicatos representantes deben luchar por que se apliquen normas y derechos universales —en concreto a los que están contratados de manera atípica, independiente o a través de plataformas digitales—. Deberemos hacer campañas en defensa de políticas innovadoras y de herramientas normativas que nos permitan alcanzar una mayor igualdad en los estándares y derechos.

vi) Prevención del falso autoempleo:

Muchas plataformas y sistemas digitales que subcontratan tareas a trabajadores "autónomos" utilizan en la práctica modelos de empleo tradicionales. No se deben permitir estas falsas relaciones laborales, que pretenden eludir las regulaciones gubernamentales u obligaciones fiscales mediante el uso de plataformas digitales.

vii) Impedir la explotación tecnológica:

La tecnología digital, en las manos equivocadas, podría provocar un deterioro intolerable de las condiciones laborales. Sin las adecuadas leyes en materia de empleo, datos digitales y privacidad, las empresas podrían utilizar las tecnologías para intensificar el proceso de producción e imponer una vigilancia más estricta sobre la fuerza laboral, que tendrá

Conclusiones: el sindicalismo en la economía digital

repercusiones negativas para la salud (en concreto la salud mental), la seguridad y la dignidad. Las campañas por la prohibición de las formas abusivas e intrusivas de vigilancia y monitorización y por la protección de los trabajadores y trabajadoras frente al “castigo digital” (y la protección del procedimiento debido de supervisión y disciplina), constituirá una prioridad cada vez mayor, a medida que se expanda la aplicación de las tecnologías de monitoreo y aceleración del ritmo de la producción.

viii) Reducción de las horas de trabajo:

El aumento de la productividad laboral conlleva la base que permite reducir las horas de trabajo. Jornadas laborales más cortas, compartidas con carácter general, podrían al menos compensar algunos de los efectos del desplazamiento de mano de obra de las nuevas tecnologías, al tiempo que mejoran la calidad de vida de las personas trabajadoras, y paralelamente apoya los objetivos medioambientales (dado que el tiempo de ocio es posiblemente una forma menos contaminante de captar los beneficios de una mayor capacidad productiva). Se pueden reducir las horas de trabajo a través de distintas estrategias: por ejemplo, una jornada de trabajo diaria o semanal más breve; ampliando los periodos anuales de vacaciones y baja; accediendo a permisos para educación, cuidado de hijos, responsabilidades de atención familiar, y otros eventos de la vida; y jubilación anticipada. Todos son objetivos valiosos para el movimiento sindical.

109. En los próximos años el empleo se verá cada vez más afectado por las tecnologías. Sin embargo, la tecnología no es una fuerza incontrolable y sus repercusiones sobre de empleo no son, en modo alguno, inevitables. El rumbo de los nuevos descubrimientos son el reflejo de las prioridades e intereses de quienes financian y gestionan las innovaciones. La nueva tecnología no es nunca neutral y siempre es discutida. Cómo debe aplicarse la tecnología en la empresa es un tema abierto a debate, negociación y lucha.

110. Rechazamos la afirmación de empleadores y Gobiernos de que la tecnología, de alguna manera, requiere que los trabajadores y trabajadoras renuncien a ciertas cosas. El problema radica en la distribución desigual y no en la producción. La tecnología debería abrir perspectivas de una vida mejor, con más seguridad, mayores ingresos y más tiempo de ocio. Puede hacerse un uso indebido de la tecnología y perjudicar la vida de muchas personas (incluidas las trabajadoras y trabajadores), pero dicho mal uso sería fruto de una elección social deliberada

111. Resulta imposible predecir las repercusiones de la tecnología y la automatización para la demanda de mano de obra. Se eliminarán algunos empleos, muchas ocupaciones cambiarán y se crearán otras. No es razón para esperar un “equilibrio” entre el número de empleos destruidos y el número de empleos creados; y no hay razón para esperar que un mercado de trabajo desreglamentado y competitivo pueda garantizar que el personal desplazado se ha reubicado en otras funciones productivas.

112. La historia nos enseña que no es la tecnología en sí misma la que genera un desempleo masivo sino que el desempleo es el resultado directo de decisiones sociales y políticas. El contexto económico, político y social en el que se produce el cambio tecnológico es, por lo tanto, crucial para determinar si este mejora la vida de la clase trabajadora o se utiliza para perjudicarla. ¿Está la economía estructurada en torno a las necesidades sociales, en torno a compartir equitativamente los bienes entre toda la sociedad? ¿Está la política centrada hacia la reducción al mínimo del desempleo? ¿Obligan a las empresas las leyes y reglamentos del trabajo a negociar con los trabajadores tiempos, procedimientos, repercusiones y respuestas a los cambios tecnológicos? ¿Protegen las leyes a los trabajadores frente a las aplicaciones abusivas de las tecnologías, y en concreto la vigilancia y monitorización intrusiva, y otras formas de intensificación laboral indebida y prácticas inseguras?

“EL CONTEXTO ECONÓMICO, POLÍTICO Y SOCIAL EN EL QUE SE PRODUCE EL CAMBIO TECNOLÓGICO ES, POR LO TANTO, CRUCIAL PARA DETERMINAR SI ESTE MEJORA LA VIDA DE LA CLASE TRABAJADORA O SE UTILIZA PARA PERJUDICARLA”

113. Los trabajadores y trabajadoras necesitan tener poder —en sus centros de trabajo, en sus industrias y en la sociedad en general— para participar de modo significativo en los debates y decisiones que se adopten en torno al cambio tecnológico, potenciar sus beneficios para los trabajadores y reducir los costos. Para tener dicho poder, los trabajadores y trabajadoras debemos fortalecer aún más los sindicatos, forjar alianzas con movimientos políticos afines e insistir en reformas que hagan más participativa la democracia y extenderla a las empresas. Debemos luchar por tener unas estructuras de propiedad más equitativas. Y debemos enfrentar el populismo de derechas.

114. Muchos de los cambios que afectan hoy a los empleos del transporte no son el resultado de la tecnología por sí sola, sino el reflejo de los cambios negativos en la organización del trabajo y las relaciones de empleo. Esto es especialmente obvio en el caso de las plataformas digitales y de su relación con el crecimiento del empleo precario, el empleo contingente, el empleo a través de plataformas, y otras formas de precariedad laboral. El contexto legal y político que permite a las compañías utilizar las plataformas virtuales para socavar la seguridad, estabilidad y remuneraciones laborales y transferir los riesgos y costos a los trabajadores no es una consecuencia “tecnológica”. Es importante

que los/as trabajadores/as y sus sindicatos perciban la diferencia entre la tecnología y la organización del trabajo, para que podamos aplicar la estrategia más efectiva a la hora de elegir nuestras prioridades de campaña y lucha.

115. La nueva tecnología es uno de los diversos desafíos clave que debe enfrentar el movimiento sindical en todo el mundo. Cada uno de estos desafíos —las nuevas tecnologías, las normas del comercio y el auge del populismo de derechas— pueden ser superados, pero nos obligan a cambiar. Los sindicatos deben jugar un papel en el desarrollo de una nueva visión económica y política para el mundo. Los sindicatos deben resistir y vencer al legado del neoliberalismo en nuestras economías nacionales y en los acuerdos de comercio internacional. Debemos luchar a favor de una democracia más participativa, en la que podamos ejercer nuestros derechos. Y deberíamos aprovechar las tecnologías para ayudarnos a lograrlo.

116. Podemos hacer una campaña decidida para tener voz en cómo se estructura la economía, cómo se gestiona la tecnología, para proteger las normas laborales frente a las innovaciones tecnológicas y organizativas, reducir las jornadas laborales paulatinamente, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y prohibir el uso indebido de la tecnología. Para alcanzar estos objetivos será preciso que el movimiento sindical consiga las tres líneas estratégicas que guiarán la actividad de la ITF: crecer y activar su membresía; realizar campañas innovadoras, e influir en la política regional y global.

NUESTRA ESTRATEGIA

Pasados cuatro años desde el Congreso de Sofía, la ITF se encuentra hoy preparada para definir aún más las estrategias que le permitirán cumplir nuestros principales retos.

PLAN ESTRATÉGICO GLOBAL DE LA ITF

VISIÓN

Los trabajadores y trabajadoras del transporte fortalecen su poder

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Aumentar y activar la membresía

Campañas innovadoras

Influir en la política mundial y regional

FOCOS DE ATENCIÓN

Afiliadas existentes y nuevas
Proyectos de campañas
Crecimiento del transporte
Informal, mujeres, juventud

Establecer precedentes
Liderazgo de las afiliadas
Cambio tecnológico
Herramientas digitales

Política de comercio
Cambio tecnológico
Nomias laborales

ÁREAS DE CRECIMIENTO DETERMINADAS

Aviación

Campaña BDC

Empleadores tecnológicos

Asia Pacífico

ESTRATEGIAS CLAVE - CONTINUAR DESARROLLANDO LA ESTRATEGIA DE LAS 4 PALANCAS

Consolidar hubs y corredores

Influir en las compañías dominantes de la industria

Seguir los desplazamientos geográficos

Influir en el cambio tecnológico

Marco estratégico

117. Pasados cuatro años desde el Congreso de Sofía, la ITF se encuentra hoy preparada para definir aún más las estrategias que le permitirán cumplir nuestros principales retos. El congreso de Sofía aprobó que la ITF debía centrar su trabajo en cuatro palancas de fortalecimiento. Esta estrategia nos ha permitido la implementación exitosa de campañas y proyectos en todas las Secciones, Regiones y Departamentos y propició un aumento general del número de miembros declarados a la ITF. Su estrategia de las 4 palancas permitió a la ITF convertirse en una organización cada vez más influyente y debemos avanzar sobre la base de los resultados de Sofía, para afrontar los desafíos que tenemos por delante.

118. El Congreso de Singapur refinará aún más este marco estratégico que nos servirá de base para abordar nuestros principales desafíos.

119. Les hemos presentado el marco estratégico general para la ITF durante el próximo periodo entre congresos. Nuestras Secciones, Regiones y Departamentos utilizarán también este marco para configurar sus actividades. De esta forma garantizaremos la correcta armonización de todas las actividades de la ITF.

Objetivo

120. Nuestro objetivo es claro: Los trabajadores y trabajadoras del transporte fortalecen su poder. Esto define todo lo que hacemos. Es el foco de nuestro trabajo.

Nuestras líneas estratégicas

121. Para alcanzar el objetivo que acabamos de mencionar necesitamos centrar nuestros recursos en un número limitado de líneas estratégicas que constituyen las mejores vías para fortalecer el poder de los trabajadores y trabajadoras del transporte. Hemos establecido las tres líneas estratégicas basándonos en la experiencia adquirida desde el Congreso de Sofía, el reciente cuestionario realizado a los líderes de la ITF y la experiencia de las organizaciones afiliadas.

Aumentar y activar la membresía

122. Nuestras organizaciones afiliadas están centradas en aumentar su número de miembros. La ITF tiene la responsabilidad de colaborar con sus afiliadas para aumentar su membresía y, consecuentemente, aumentar también la membresía de la ITF. También queremos colaborar con nuestras afiliadas para activar a sus miembros y que participen activamente en las campañas de las afiliadas, en acciones de solidaridad y en todos los aspectos del sindicalismo.

Campañas innovadoras

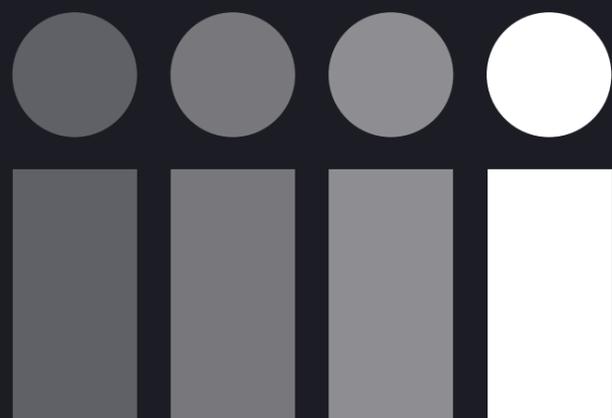
123. Desde el Congreso de Sofía hemos dedicado mucho recursos a ganar campañas, tanto las encabezadas por la ITF, como las encabezadas por nuestras afiliadas. Estamos probando nuevas estrategias de campaña, técnicas y recursos que podamos compartir con nuestras afiliadas.

Influir en la política mundial y regional

124. Los marcos normativos y políticos regionales y mundiales afectan directa e indirectamente a los trabajadores y trabajadoras del transporte. Nuestras organizaciones afiliadas nos dicen que necesitan apoyo y asistencia a nivel regional e internacional para combatir los desafíos normativos y políticos.



**“PARA ALCANZAR
NUESTRO OBJETIVO
NECESITAMOS CENTRAR
NUESTROS RECURSOS
EN UN NÚMERO
LIMITADO DE LÍNEAS
ESTRATÉGICAS QUE
CONSTITUYEN LAS
MEJORES VÍAS PARA
FORTALECER EL PODER
DE LOS TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS DEL
TRANSPORTE”.**



AUMENTAR Y ACTIVAR LA MEMBRESÍA

Objetivos

125. Para el próximo Congreso, habremos logrado:

- Incrementar en un 10 % la membresía declarada de la ITF
 - Un 5 % procederá del aumento del número de miembros declarados por nuestras organizaciones afiliadas
 - Un 5 % procederá de nuevas afiliaciones
- Involucrar activamente a las afiliadas de la ITF en campañas y en acciones de solidaridad
- Desarrollar un modelo de organización dirigido al personal que trabaja en plataformas digitales y desplegarlo en al menos tres plataformas
- Mejorar la sostenibilidad de los sindicatos —también a través de fusiones— en países y/o sectores prioritarios
- Garantizar que los sindicatos de la ITF están bien informados sobre el cambio tecnológico dentro de su sector y sus repercusiones sobre los trabajadores y trabajadoras.

Focos de atención

125. Trabajaremos con las afiliadas existentes y nuevas para ayudarlas a crecer, utilizando las campañas de la ITF y de las afiliadas como base para aumentar su membresía. Nos centraremos en las áreas de crecimiento del sector del transporte, seremos más activos en el sector informal y con las mujeres y jóvenes trabajadores del transporte

- Sindicatos con un elevado potencial de miembros jóvenes y/o mujeres trabajadoras
- Sindicatos con potencial de crecimiento en sectores concretos (ver abajo)
- Sindicatos con modelos de organización innovadores, por ejemplo: dirigidos al personal informal, a empleados/as tecnológicos

126. En materia de aumento y activación de la membresía, pondremos el foco especialmente en:

- Sindicatos que sean importantes para las campañas prioritarias actuales o futuras
- Países en los que la industria del transporte esté creciendo mucho/con una baja densidad sindical, las megaeconomías del futuro y ciudades-Estado logísticas



CAMPAÑAS INNOVADORAS

Objetivos

128. Para el próximo Congreso, habremos logrado:

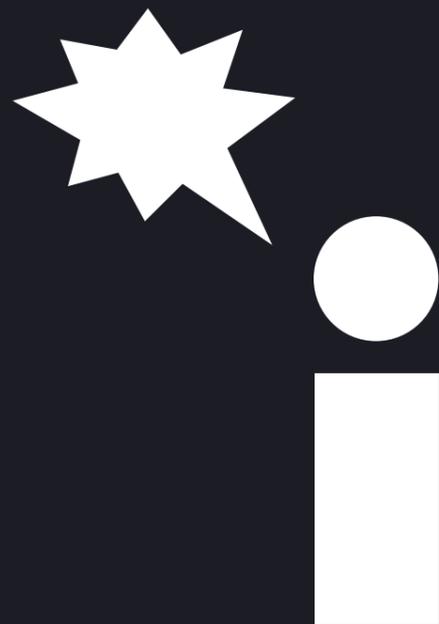
- Introducir cambios de alcance sectorial gracias al éxito de al menos tres de las campañas prioritarias de la ITF, incluido al menos un empleador o líder tecnológico y un actor líder en la industria de la aviación
- Desarrollar la capacidad de liderar las campañas de las principales afiliadas regionales
- Desarrollar, apoyar y promover herramientas de campaña digitales
- Establecer la ITF como un centro de innovación de campañas

Focos de atención

127. Ganaremos aquellas campañas que sienten precedentes para los derechos de los trabajadores en el sector del transporte a nivel mundial, regional y local. Apoyaremos a las afiliadas en sus campañas, desarrollando su capacidad y liderazgo. Ganaremos campañas en nuevas áreas de automatización, como las plataformas digitales, y desarrollaremos, utilizaremos y compartiremos nuevas herramientas digitales de campaña.

128. Para innovar en materia de campañas, nos centraremos en:

- Adoptar enfoques innovadores, en las campañas globales de la ITF o en las campañas de las afiliadas
- Obtener mejoras para los trabajadores y trabajadoras estableciendo precedentes a nivel de industria (por ejemplo: poniendo en tela de juicio los modelos de negocio)
- Desarrollar la capacidad de las afiliadas de liderazgo y de participación en las campañas
- Encontrar respuestas innovadoras al cambio tecnológico, a escala mundial, regional y nacional
 - Destrucción de empleos de tecnologías que sustituye mano de obra
 - Principios fundamentales sobre la tecnología en el lugar de trabajo
- Encabezar al movimiento sindical en el uso de las tecnologías —utilizando y desarrollando herramientas digitales para innovar en las campañas sindicales—.
- Contribuir al trabajo conjunto de las federaciones sindicales mundiales (FSM) en torno al empleo a través de plataformas digitales y tecnológico



INFLUIR EN LA POLÍTICA MUNDIAL Y REGIONAL

Objetivos

131. Para el próximo Congreso, habremos logrado:

- Establecer la ITF como una voz creíble a nivel mundial
- Aprovechar nuestra reputación en el sector marítimo para aumentar nuestra influencia en otras áreas de la cadena de suministro
- Hacer campaña a favor de una norma internacional que consagre los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro a disfrutar de los derechos laborales y disponga la responsabilidad de los empleadores económicos de garantizar dichos derechos.
- Influir en los gobiernos nacionales a través de nuestras afiliadas, en temas que afecten a los trabajadores y sus sindicatos

Focos de atención

132. En nuestras actividades para influir en la política mundial y regional, nos centraremos en intervenir para promover unas normas más estrictas para los trabajadores y trabajadoras en los siguientes ámbitos:

- Política y acuerdos de comercio (por ejemplo, TiSA)
- Política y decisiones de inversión
- Cambio tecnológico (ejemplo: OIT, Foro Económico Mundial), incluyendo marcos de transición justa y principios fundamentales sobre la tecnología en la empresa
- Normas laborales internacionales (ejemplo: OIT, Organización Marítima Internacional (OMI), OCDE, Organización de Aviación Civil Internacional (OACI))

Áreas de crecimiento determinadas

133. Si bien nuestro apoyo a las actividades de campaña y organización a nuestras afiliadas será de alcance mundial, contaremos también áreas determinadas de crecimiento, unas áreas que poseen el mayor potencial para la organización y las campañas de los sindicatos del transporte.

134. Hemos determinado las siguientes áreas de crecimiento:

Aviación

135. Nuestros estudios muestran un rápido crecimiento de la aviación, no sólo en la actualidad sino en el futuro. Es un área muy complicada ya que posee distintos elementos: aerolíneas de bajo costo, aeropuertos, aerolíneas tradicionales, compañías aéreas de Oriente Medio, servicios aeroportuarios, carga aérea, subcontratación. El crecimiento del empleo en la aviación y los servicios relacionados con la aviación se prevé aumentará en todo el mundo. Muchas de estas empresas carecen de presencia sindical. Para fortalecer el poder de los trabajadores y trabajadoras del transporte debemos organizar este sector y materializar dicho crecimiento.

La Campaña contra las Banderas de Conveniencia (BDC)

136. Esta campaña de la ITF lleva muchos años librándose. Es fundamental garantizar que el poder de los trabajadores y trabajadoras del transporte en el sector marítimo se traduzca en mejoras, a través de la negociación colectiva de los salarios, la seguridad y de sus condiciones laborales, por encima de las normas mínimas establecidas en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Mientras la automatización está cambiando numerosos aspectos de la navegación, la absoluta necesidad de esta campaña continúa siendo un pilar del crecimiento sindical en el sector marítimo.

La automatización/tecnología

137. Hay un crecimiento rápido y continuado del empleo en sectores del transporte que están siendo directamente afectados o perturbados por las nuevas formas de tecnología y automatización. Estos trabajadores y trabajadoras deben organizarse, a pesar de sus nuevas modalidades de empleo. Para ello será necesario innovar sobre cómo organizarles y hacer campaña. Podría ser necesario que los sindicatos sopesen nuevos modelos de sindicalización.

Asia Pacífico

138. Como se señaló en nuestro Congreso de Sofía, la región de Asia-Pacífico supone enormes desafíos para los sindicatos del transporte y también inmensas oportunidades de crecimiento. Debemos continuar poniendo el foco de crecimiento en esta región a lo largo de los próximos años.

Estrategias clave

139. En Sofía decidimos centrarnos en cuatro estrategias clave: las 4 palancas.

140. Ahora proponemos modificar estas estrategias, en función de nuestra experiencia colectiva desde el último Congreso. Proponemos mantener tres de ellas y sustituir una (activar masivamente la membresía) por una nueva estrategia: Influir en el cambio tecnológico.

141. Esta nueva estrategia es fruto de la necesidad de influir en la automatización/tecnología para que beneficie a los trabajadores y trabajadoras, no sólo de los empleadores, como sucede en la actualidad. La ITF necesita utilizar esta estrategia para velar por que sus organizaciones afiliadas y los miembros de estas se beneficien, de hecho, de la automatización.

142. Nuestras cuatro estrategias clave son las siguientes:

- **CONSOLIDAR EL PODER SINDICAL EN HUBS Y CORREDORES**
- **INFLUIR EN LAS COMPAÑÍAS DOMINANTES DE LA INDUSTRIA**
- **SEGUIR LOS DESPLAZAMIENTOS GEOGRÁFICOS**
- **CONFIGURAR EL CAMBIO TECNOLÓGICO**

143. Para apoyar la implementación de esta nueva estrategia, se propondrán las siguientes prioridades SRD para el próximo periodo entre congresos en sus respectivas conferencias durante el Congreso de Singapur:

| Sección/Región/Departamento | El crecimiento y la activación de la membresía | Campañas innovadoras | Política mundial y regional |
|--|--|---|---|
| Portuarios | <ul style="list-style-type: none"> • Completar las campañas de organización en Polonia • Lograr convenios colectivos en las principales terminales de Turquía • Desarrollar y llevar a cabo campañas de organización en otros <i>hubs</i> importantes | <ul style="list-style-type: none"> • Lograr unos estándares mínimos internacionales en todo DP World • Lograr un acuerdo de marco regional APMT sobre unos estándares mínimos en el Mundo Árabe y América Latina • Mejorar los estándares mínimos a nivel de industria | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a las afiliadas para que lleguen a acuerdos sindicales en materia de automatización • Aplicar normas más estrictas en materia de salud y seguridad, a través de campañas de influencia • Implementar y aplicar la "Cláusula Portuaria" de la ITF |
| Gente de Mar | <ul style="list-style-type: none"> • Promover y retener a mujeres y jóvenes marinos • Invertir en formación marítima y progresión profesional de la gente de mar | <ul style="list-style-type: none"> • Salud mental de la gente de mar • Aplicación efectiva a bordo de los comités de seguridad marítimos | <ul style="list-style-type: none"> • Influir sobre las repercusiones del cambio tecnológico, a través de directrices contundentes • Defender unos estándares de trabajo y seguridad ante la OIT y la OMI |
| Departamento Especial de Marinos (SSD) | <ul style="list-style-type: none"> • Implementar plenamente la Política de Ciudad de México y aumentar el activismo en líneas de crucero y en terminales de petróleo y gas | <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el número de embarcaciones cubiertas por acuerdos de la ITF y mejorar las normas para la gente de mar a través de las negociaciones en el Foro de Negociación Internacional (IBF), influyendo en la cadena de suministro marítima y operaciones de empresas-objetivo encabezadas por el Cuerpo Mundial de Inspectores/as de la ITF | <ul style="list-style-type: none"> • Promover y aplicar las normas sobre cabotaje • Diálogo social con conglomerados de transporte marítimo multinacionales • Dar más visibilidad a los temas de salud y bienestar de la gente de mar, velando por la inclusión de esta materia en los currículos de las academias marítimas y a través de negociaciones con empleadores |

NUESTRAS PRIORIDADES

Prioridades de las Secciones, mujeres trabajadoras, juventud trabajadora y regiones

| Sección/Región/Departamento | El crecimiento y la activación de la membresía | Campañas innovadoras | Política mundial y regional |
|-----------------------------|--|--|--|
| Pesca | <ul style="list-style-type: none"> Establecer y obtener el reconocimiento del sindicato de pesca para organizar/representar a los/as pescadores/as migrantes y nacionales en Tailandia Organizar al 35% de la mano de obra migrante habitual en la industria de la pesca irlandesa | <ul style="list-style-type: none"> Establecer protecciones para la pesca en las ZEE y para los/as pescadores/as migrantes, a través de proyectos por país Establecer a la ITF como representante de los/as pescadores/as ante los proveedores mundiales de pescado | <ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de ratificaciones del Convenio 188 de la OIT |
| Navegación Interior | <ul style="list-style-type: none"> Establecer una red sindical encabezada por afiliadas representantes de personal de embarcaciones remolcadoras, para organizar a este colectivo y promover las mejores prácticas laborales | <ul style="list-style-type: none"> Campaña por un acuerdo marco en operadores de buques de crucero | <ul style="list-style-type: none"> Implementar las mejores prácticas en materia de salud y seguridad en países sin modelos existentes |
| Aviación civil | <ul style="list-style-type: none"> Organizar al personal de los principales aeropuertos y compartir los mejores métodos de organización | <ul style="list-style-type: none"> Luchar contra la competencia desleal de aerolíneas sin sindicatos, a través de la organización sindical y de campañas que pongan en tela de juicio los subsidios injustos | <ul style="list-style-type: none"> Promover la reglamentación adecuada de la aviación internacional, llevando una voz más contundente ante la OACI, para proteger la normativa nacional, resistir el <i>dumping</i> social y las BDC y promover la capacitación de los jóvenes trabajadores y trabajadoras en la aviación |
| Ferrocarril | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los sindicatos y organizar al personal de los trenes reestructurados y privatizados Fortalecer los sindicatos de la región CEI | <ul style="list-style-type: none"> Enfrentar la privatización a través de distintas estrategias de campaña, como por ejemplo la respuesta rápida de solidaridad | <ul style="list-style-type: none"> Influir sobre las repercusiones del cambio tecnológico, a través de directrices contundentes Proteger la propiedad pública del transporte ferroviario |
| Transporte por carretera | <ul style="list-style-type: none"> Organizar al personal que trabaja en corredores estratégicos y a la juventud trabajadora, enfocándose esta última en empleos de plataforma y precarios Coordinar las actividades dirigidas a multinacionales y minoristas | <ul style="list-style-type: none"> Establecer la transparencia en la cadena de suministro y las "tarifas de seguridad", para lograr un "empleo local con condiciones locales", neutralidad de empleadores y derechos de organización | <ul style="list-style-type: none"> Lograr convenios colectivos de trabajo transaccionales, para preservar el trabajo digno en las cadenas de suministro |

| Sección/Región/Departamento | El crecimiento y la activación de la membresía | Campañas innovadoras | Política mundial y regional |
|-------------------------------------|--|--|--|
| Servicios Turísticos | <ul style="list-style-type: none"> Involucrar a sindicatos turísticos en proyectos de organización de aeropuertos | <ul style="list-style-type: none"> Ampliar la cooperación a escala internacional, incluyendo la Comité Europeo de Enlace sobre los Servicios turismo y otras FSM | <ul style="list-style-type: none"> Promover el uso de las directrices de la OACI para las tripulaciones en materia de capacitación, para evitar el tráfico de seres humanos |
| Nuestro Transporte Público (NTP) | <ul style="list-style-type: none"> Organizar al personal del transporte urbano e influir en empresas de metro, bus de tránsito rápido (BRT) y transporte público integrado | <ul style="list-style-type: none"> Lograr derechos de organización y laborales para los trabajadores/as en el transporte urbano público y privado, enlazando con asociaciones de pasajeros y comunitarias | <ul style="list-style-type: none"> Influir en las principales instancias decisorias locales e internacionales en materia social y laboral, a través de acuerdos nuevos y existentes; promover un cambio modal hacia el transporte público y empleos decentes |
| Desarrollo sindical | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar las capacidades de los sindicatos, fortaleciendo las estructuras democráticas, organizando a mujeres y jóvenes, mediante la negociación, competencias de campaña Priorizar sindicatos de megaeconomías de África y Asia Pacífico; y aviación civil, así como principales actores de la industria y a lo largo de corredores del transporte Dar apoyo a las Secciones, Regiones y Departamentos (SRD) en sus prioridades, con metodologías de desarrollo sindical | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar competencias de campaña a nivel local, regional y mundial, en concreto herramientas digitales para el desarrollo sindical y las campañas Desarrollar competencias de liderazgo a escala local, regional y mundial | <ul style="list-style-type: none"> Apoyar a las Secciones, Regiones y Departamentos que trabajan para influir en las instancias decisorias políticas, por ejemplo (aunque no exclusivamente) organismos normativos y políticos subregionales a lo largo de corredores del transporte |
| Mujeres Trabajadoras del Transporte | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los programas de Nuestro Transporte Público, almacenes, <i>hubs</i>, y trabajadores informales mediante la promoción de políticas de igualdad de género y apoyando el liderazgo de las mujeres y la organización de trabajadoras | <ul style="list-style-type: none"> Ampliar la campaña contra la violencia hacia las mujeres, para incluir nuevas regiones y empresas-objetivo | <ul style="list-style-type: none"> Lograr que se establezca un convenio de la OIT sobre violencia en los lugares de trabajo Fijar como objetivo a empleadores (en concreto empleadores del transporte urbano y marítimo), y organismos gubernamentales (como las Instituciones Financieras Internacionales), para reducir la segregación basada en el género en las empresas |

| Sección/Región/Departamento | El crecimiento y la activación de la membresía | Campañas innovadoras | Política mundial y regional |
|-------------------------------------|--|---|---|
| Juventud Trabajadora del Transporte | <ul style="list-style-type: none"> Aumentar la membresía y desarrollar las estructuras de la juventud a lo largo de las cadenas de suministro y sectores informales, de acuerdo con las prioridades de las Secciones pertinentes, y aumentar el desarrollo de líderes | <ul style="list-style-type: none"> Proteger y empoderar a la juventud trabajadora afectada por el cambio tecnológico, aprovechando las nuevas tecnologías y desarrollando respuestas innovadoras | <ul style="list-style-type: none"> Colaborar con la CSI y otras FSM para desarrollar una estrategia de organización coordinada y una plataforma de campañas para abordar los desafíos que plantea el cambio tecnológico y el desempleo |
| África | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la membresía en el transporte urbano, en concreto en los buses de tránsito rápido y entre el personal informal Establecer nuevas tecnologías para el desarrollo de sindicatos, como teléfonos móviles para recaudar cuotas sindicales | <ul style="list-style-type: none"> Ampliar la influencia de los sindicatos en corredores que enlazan a los trabajadores de carreteras, ferroviarios y portuarios como, por ejemplo, en los corredores del transporte del sur y del centro de África | <ul style="list-style-type: none"> Velar por que la política del Banco Mundial en materia de Buses de Tránsito Rápido promueve el trabajo decente y las normas fundamentales de la OIT |
| Mundo Árabe | <ul style="list-style-type: none"> Organización centrada en los sectores del transporte por carretera y aviación civil Organizar en <i>hubs</i>, incluido liderazgo activo de mujeres y jóvenes | <ul style="list-style-type: none"> Lograr la representación sindical de los trabajadores en las aerolíneas de los Estados del Golfo Utilizar una encuesta sobre violaciones como base para una campaña sindical en defensa de los derechos sindicales, en concreto en torno a la violencia contra las mujeres, la guerra y zonas en disputa | <ul style="list-style-type: none"> Influir en las repercusiones que el cambio tecnológico tiene a escala nacional, regional y mundial Lograr normas regionales dirigidas a las multinacionales de pasajeros y marítimas Promover los derechos laborales en empleadores regionales, organismos normativos y políticos |
| Asia Pacífico | <ul style="list-style-type: none"> Alcanzar los objetivos de crecimiento de miembros en cada país, priorizando mujeres y juventud | <ul style="list-style-type: none"> Campaña en aviación y aeropuertos, para lograr el cumplimiento de los derechos sindicales, luchar contra la hostilidad hacia los sindicatos y organizar en aeropuertos específicos | <ul style="list-style-type: none"> Establecer un diálogo con el gobierno de Singapur y el Foro Económico Mundial para promover la futura agenda de competencias y desarrollo político |
| América Latina y el Caribe | <ul style="list-style-type: none"> Organizar a jóvenes trabajadores, mujeres y otros colectivos de alto crecimiento, bajos niveles de membresía, como aviación, plataformas digitales, comercio electrónico y logística | <ul style="list-style-type: none"> Campaña para establecer precedentes a nivel de industria para sindicatos democráticos, convenios colectivos de trabajo, prestaciones sociales y laborales de automatización Aumentar la participación y promover el liderazgo sindical | <ul style="list-style-type: none"> Elevar los estándares normativos y oponerse a los acuerdos de libre comercio, para acabar con el <i>dumping</i> social y fortalecer la libertad de asociación |

Fuentes

Autor, David, Frank Levy, and Richard Murnane (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics* 118(4), pp. 1279-1333.

Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* (Oxford: Oxford Martin School).

International Association of Public Transport (2016). *Statistics Brief: World Report on Metro Automation* [Informe Mundial sobre Metros Automáticos] (Bélgica: UITP)

Lambert, Rob, and Andrew Herod, eds. (2016). *Neoliberal Capitalism and Precarious Work Ethnographies of Accommodation and Resistance* (Cheltenham, Edward Elgar).

Levinson, Mark (2008). *The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger* (Princeton: Princeton University Press).

Lewchuk, Wayne et al. 2015. *The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities* (Toronto: United Way of Greater Toronto)

Rifkin, Jeremy (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* (New York: Putnam & Sons).

Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury).

Stanford, Jim (2017). 'The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives'. *The Economic and Labour Relations Review* 28(3), pp. 382-401.

SINGAPUR

14.10.2018



i→F
CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE