



Organización
Internacional
del Trabajo

Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el **Futuro del Trabajo**



**Informe inicial
para la Comisión Mundial
sobre el **Futuro del Trabajo****

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017

ISBN 978-92-2-331067-7 (impreso)
ISBN 978-92-2-331068-4 (pdf web)

Publicado también en inglés: *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work* (ISBN 978-92-2-131371-7 (impreso); ISBN 978-92-2-131372-4 (pdf web)), Ginebra, 2017; y en francés: *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail* (ISBN 978-92-2-230974-9 (impreso); ISBN 978-92-2-230976-4 (pdf web)), Ginebra, 2017

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, corrección de pruebas, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-JMB-CORR-REPRO



Índice

Prólogo	v
Capítulo 1. Una instantánea global: Grandes tendencias y el mundo del trabajo	1
A. La situación actual del mundo del trabajo	1
B. Grandes tendencias e implicaciones para el futuro del trabajo	9
Capítulo 2. Trabajo y sociedad	17
A. La valoración de las cualidades del trabajo	17
B. Dar visibilidad al trabajo «invisible»	20
C. Trabajo y bienestar	21
D. Una protección social efectiva para el siglo xxi	23
Capítulo 3. Empleo decente para todos: Pleno empleo y mejores condiciones de vida	27
A. ¿Qué futuro le espera al «pleno empleo»?	27
B. Cambios tecnológicos y empleos: ¿un riesgo o una oportunidad?	29
C. ¿Hay potencial para crear empleos?	32
Capítulo 4. La organización del trabajo y de la producción: «El trabajo no es una mercancía»	35
A. El empleo informal en el futuro	35
B. La organización del trabajo dentro de las cadenas mundiales de suministro	37
C. Diversificación de las relaciones laborales	38
Capítulo 5. La gobernanza del trabajo	43
A. La gobernanza del trabajo: el Estado, los empleadores y los trabajadores	43
B. Innovación en la gobernanza y en la reglamentación laboral	47
C. El futuro del diálogo social y el tripartismo	49
Notas	53



Prólogo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fundó hace casi un siglo, al término de la Primera Guerra Mundial, para lograr la justicia social en la búsqueda de una paz universal y duradera. La búsqueda del bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores (Declaración de Filadelfia, 1944) ha transitado por un camino plagado de obstáculos. Pero la OIT ha dado lo mejor de sí misma cuando ha tenido que hacer frente a los retos más difíciles. En plena Segunda Guerra Mundial, Roosevelt, Presidente de los Estados Unidos de América, remontándose al «sueño irrealista» de los fundadores de elevar las normas del trabajo «a nivel internacional» y hacia el «[sueño] todavía más irrealista» del tripartismo, pidió a la OIT que desempeñara un papel «esencial» en el restablecimiento de la justicia social¹. Durante la última crisis económica y financiera mundial, los dirigentes nacionales solicitaron a la OIT que garantizara que las medidas de recuperación promueven el empleo y protegen a las personas². Hemos logrado notables progresos en el bienestar económico, la reducción de la pobreza y la democracia política, pero queda mucho por hacer.

A medida que la OIT se aproxima a 2019, año de su centenario, hay mucho en juego –y cada vez más– con respecto a la consecución de la justicia social. La preocupación por el crecimiento económico y el progreso humano aumenta conforme se extienden la desigualdad, la inseguridad y la exclusión, que ponen en peligro vidas y medios de subsistencia y plantean amenazas existenciales a las organizaciones sociales y las sociedades democráticas. Más allá de 2019, el mandato para la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible añade urgencia y oportunidad a las tareas de la OIT y subraya el papel fundamental de la sostenibilidad ambiental en la creación de trabajo decente y la inclusión en la economía global.

Al mismo tiempo, como consecuencia del cambio climático, los cambios demográficos, el cambio tecnológico y, en un plano más general, la globalización, somos testigos de transformaciones en el mundo del trabajo a un ritmo y una escala sin precedentes. ¿Cómo podemos aprovechar estos retos para brindar oportunidades que permitan lograr la justicia social en un mundo del trabajo cada vez más complejo?

A medida que nos acercamos a nuestro segundo siglo, la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de la OIT nos permite dar un paso atrás y ofrecer el espacio para reflexionar acerca de los grandes retos que nos esperan y sobre cómo pueden la OIT y sus Estados Miembros responder a dichos retos de la mejor manera y desarrollar el futuro que queremos. La Comisión Mundial es esencial para esta iniciativa. Los diálogos nacionales mantenidos en 110 de los Estados Miembros, que precedieron a la labor de la Comisión y cuyos resultados se presentan en un informe de síntesis, proporcionan un debate sustancioso acerca de las prioridades, los retos y las oportunidades en los planos nacional e internacional.

Bajo el liderazgo de sus dos distinguidos copresidentes, la Comisión reúne a responsables políticos, pensadores, promotores, investigadores y agentes sociales para brindar orientación y recomendaciones con miras a la consecución de nuestro mandato a medida que nos vayamos adentrando en nuestro segundo siglo. Sabemos que no hay un único futuro del trabajo, incluso si nuestros futuros son cada vez más interdependientes entre sí. Los retos que afrontan los Estados Miembros son, en gran medida, fruto de la historia, la demografía, la cultura y, lo que es más importante, del nivel de desarrollo económico y social, tal como revelan los diálogos nacionales que hemos mantenido. La diversidad en el seno de la Comisión refleja esta dinámica crítica.

Quisiera alentarles a indagar profundamente en las cuestiones que consideren más importantes para alcanzar el mandato de la OIT. La Oficina y yo acogemos con satisfacción tanto las reflexiones audaces que cuestionan el saber tradicional de la OIT como las recomendaciones innovadoras de políticas que pueden requerir nuevos enfoques. La Oficina se esforzará en proporcionar investigaciones rigurosas en estas áreas y en apoyar todos los aspectos de su trabajo.

El presente informe inicial alza el telón sobre la labor de la Comisión Mundial. En consonancia con el amplio alcance que esperamos que se otorgue al trabajo, el informe evita intencionadamente que las deliberaciones de la Comisión se orienten hacia cuestiones específicas o prejuzguen la naturaleza de la orientación con respecto a los profundos cambios por los que atraviesa el mundo del trabajo y el desarrollo de una visión común del futuro del trabajo que queremos. En lugar de eso, trata de establecer las condiciones para un debate sustancioso que culmine en un informe de la Comisión para 2019, año del centenario de la OIT.

A tal fin, la estructura del informe inicial es la siguiente: en el capítulo 1 se ofrece una instantánea de las grandes tendencias que afectan al mundo del trabajo hoy en día. En el capítulo 2 se examina el significado del trabajo para los individuos y la sociedad. En el capítulo 3 se delibera sobre las formas en que la tecnología y otras tendencias afectan a la creación de empleo. En el capítulo 4 se aborda la organización del trabajo y de la producción. Por último, en el capítulo 5 se reflexiona sobre la gobernanza del trabajo.

Agradecemos la ardua labor que emprenderán para ayudar a guiar a la OIT durante su segundo siglo en la búsqueda de la justicia social.

GUY RYDER, Director General de la OIT



CAPÍTULO 1

Una instantánea global: Grandes tendencias y el mundo del trabajo

Desde la fundación de la OIT, el mundo del trabajo no ha dejado de evolucionar. En los últimos cien años han tenido lugar diversos avances en materia de políticas, pero esos éxitos siguen siendo parciales. Además, una serie de factores clave o grandes tendencias —en particular la globalización, la tecnología, la demografía y el cambio climático— siguen afectando al mundo del trabajo, y el giro drástico en su naturaleza durante los últimos años podría tener repercusiones inéditas sobre el futuro del trabajo. Una mejor comprensión del mundo del trabajo tal como existe hoy en día y de los principales vectores del cambio dotará a los mandantes tripartitos y a los encargados de la formulación de políticas de los instrumentos necesarios para dar forma al futuro del trabajo. Este capítulo describe las tendencias y factores más importantes que ayudan a sentar las bases de la labor de la Comisión Mundial.

A. La situación actual del mundo del trabajo

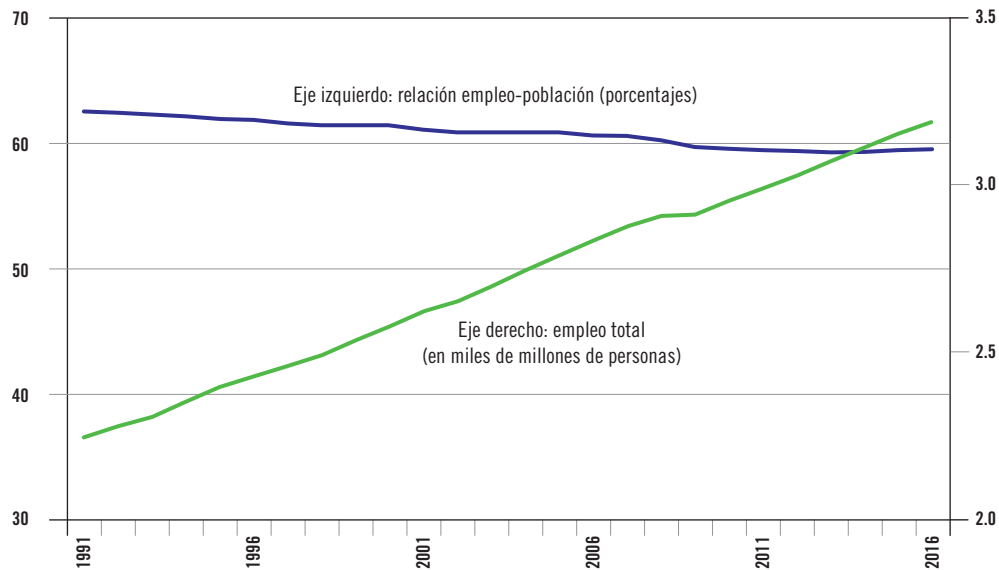
Algunos avances logrados en el mundo del trabajo

Se han registrado progresos considerables en términos de desarrollo socioeconómico y reconocimiento de derechos³. Entre ellos cabe mencionar los siguientes:

Creación de empleo favorable, aunque ligeramente inferior a la tasa de crecimiento demográfico: El empleo total (incluidos los empleados, los trabajadores familiares auxiliares, los trabajadores por cuenta propia y los empleadores) sigue creciendo, y se ha visto acompañado por importantes avances en el nivel de estudios. A pesar de varias recesiones, incluida la crisis económica y financiera mundial más reciente, iniciada en 2008, en 2016 el empleo total se mantuvo en 3200 millones de personas (casi 1000 millones más que en 1991). No obstante, el crecimiento del empleo no ha llegado al nivel de crecimiento de la población en edad de trabajar; por consiguiente, la relación empleo-población (tasa de empleo de la población de 15 años de edad o mayor) ha disminuido ligeramente entre 1991 y 2016 (gráfico 1.1).

Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral: Junto con los esfuerzos en materia de políticas destinados a mejorar los derechos de la mujer, la participación femenina en el mercado de trabajo ha aumentado considerablemente durante el siglo pasado. La brecha de género se ha reducido en la mayoría de las regiones, aunque la baja participación de la población activa femenina persiste en algunas regiones, como los Estados Árabes, África Septentrional y Asia Meridional. Actualmente, la tasa de participación de la mujer en el

Gráfico 1.1. Empleo total (porcentajes y miles de millones de personas)



Fuente: ILOSTAT.

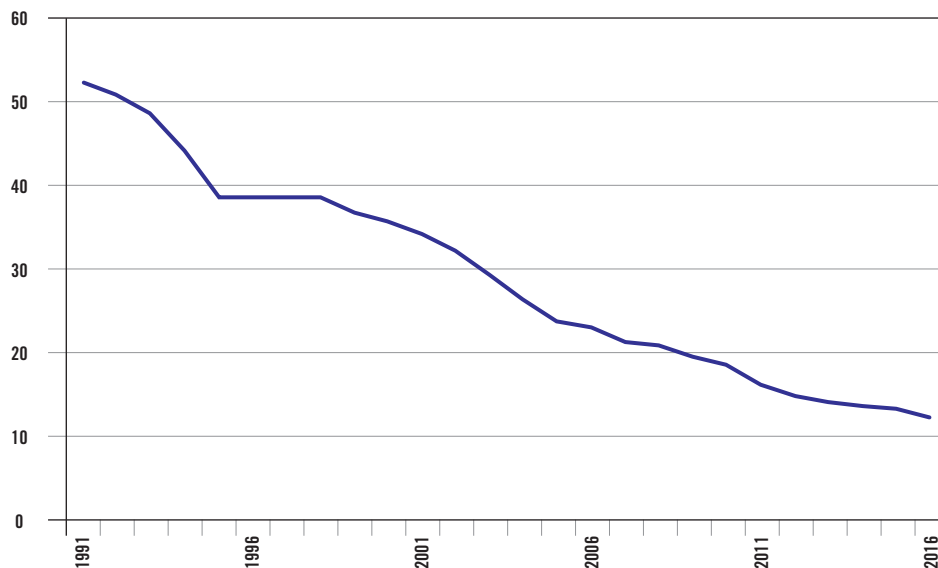
mercado de trabajo, situada justo por encima del 49 por ciento, sigue siendo inferior en casi 27 puntos porcentuales a la de los hombres. La iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo se centra en abordar los obstáculos estructurales y de otros tipos con miras a aumentar la participación de la mujer y subsanar la disparidad salarial de género⁴.

Disminución del número de trabajadores pobres: Desde la introducción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la proporción de pobreza extrema se ha reducido a la mitad y, según las últimas estimaciones de la OIT, en 1991 había disminuido desde más del 50 por ciento el número de personas empleadas en los países emergentes y en desarrollo que viven en extrema pobreza (es decir, las personas que viven con sus familias con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos por persona y día) hasta situarse ligeramente por encima del 10 por ciento en 2016 (gráfico 1.2).

Mejoras en la protección social: En la década de 1920, casi el 75 por ciento de los países del mundo carecía de sistemas de seguridad social y, en una minoría inferior a 50 países, el sistema abarcaba un número limitado de ámbitos⁵ (lesiones en el trabajo, salud y pensiones). Al día de hoy no hay ningún país en el mundo que carezca de un programa de protección social, por lo menos para algunos grupos y riesgos específicos. Las últimas estimaciones de la OIT demuestran que, aunque solo el 29 por ciento de la población mundial cuenta con acceso a sistemas integrales de seguridad social en todos los ámbitos, el 45 por ciento cuenta con cobertura de protección social al menos en un ámbito⁶.

Mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo: El perfeccionamiento de las normas laborales ha dado lugar a mejoras en la seguridad y la salud de los trabajadores en muchos sectores, lo que ha llevado al descenso de los accidentes en el lugar de trabajo e incluso a la desaparición de algunas enfermedades profesionales. Por ejemplo, el número de accidentes mortales por cada 1000 trabajadores se ha reducido casi a la mitad en los últimos años, pasando de un promedio de 7,5 durante el período entre 2003 y 2007 a 3,5 en el período 2011-2015⁷.

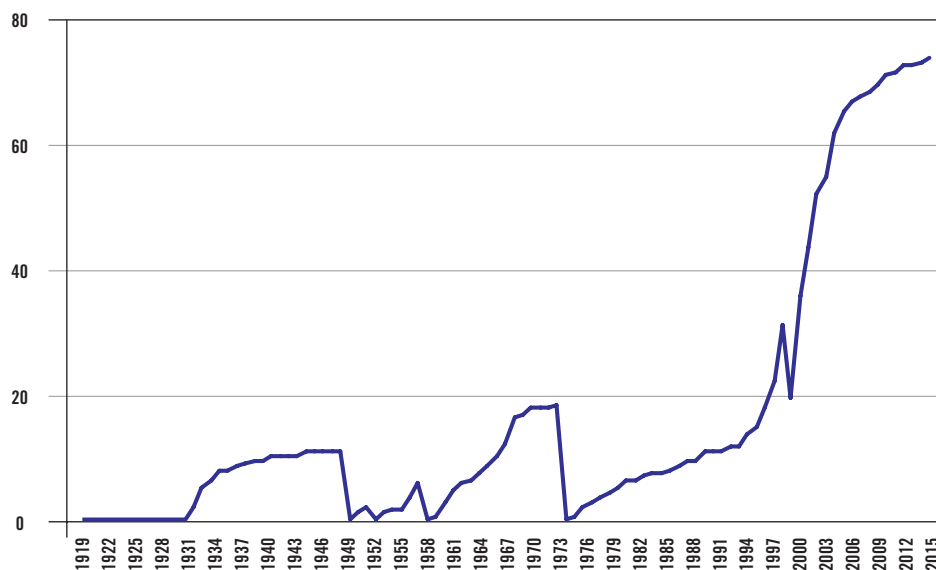
Gráfico 1.2. Pobreza laboral extrema (porcentajes)



Fuente: ILOSTAT.

Mejoras en la tasa de ratificación de los convenios de la OIT: La ratificación de los convenios de la OIT, que supone un primer paso hacia la aplicación de las normas internacionales del trabajo, ha aumentado de manera constante. Según datos de 2017, casi tres cuartas partes de los 187 Estados Miembros de la OIT han ratificado los ocho convenios fundamentales (gráfico 1.3)⁸.

Gráfico 1.3. Porcentaje de Estados Miembros que han ratificado los convenios fundamentales de la OIT



Fuente: OIT, NORMLEX.

Progresos en los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Con la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, los Estados Miembros han contribuido a la mejora en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT (la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación). Más concretamente, el trabajo infantil en el mundo ha disminuido en más de un tercio desde el año 2000, aunque las estimaciones indican que unos 218 millones de niños seguían involucrados en él en 2016⁹. En los ámbitos político y jurídico se han producido novedades que han permitido el desarrollo y el papel cada vez mayor de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en varios países. Además, muchos países han adoptado leyes para poner fin al trabajo forzoso y la trata de seres humanos, pero su aplicación sigue siendo un reto importante.

Aumento de la incidencia de los mecanismos de fijación de salarios formales: La gran mayoría de los Estados Miembros de la OIT aplican en la actualidad uno o varios salarios mínimos establecidos por legislación o por convenios colectivos vinculantes. Esto ha contribuido a mejorar las perspectivas de lograr salarios decentes y, en algunos casos, ha servido de punto de referencia para la economía informal y ha apoyado la promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

No obstante, el nivel de desempleo continúa siendo elevado y la fuerza de trabajo mundial sigue aumentando

Aunque la creación neta de empleo sigue estando en valores positivos, no ha sido suficiente para absorber el crecimiento en el número de hombres y mujeres que buscan trabajo. En 2016 había cerca de 198 millones de personas desempleadas en todo el mundo que buscaban empleo activamente, y casi las tres cuartas partes vivían en países emergentes¹⁰ (gráfico 1.4). Esto se traduce en una tasa de desempleo mundial estimada del 5,7 por ciento en 2016, lo que está ligeramente por debajo de la tasa media del 6,1 por ciento registrada entre 1991 y 2015. Las mujeres y los jóvenes (de 15 a 24 años) tienen más probabilidades de estar desempleados que sus homólogos hombres y adultos, respectivamente. De hecho, más de 70 millones de los casi 200 millones de personas desempleadas en el mundo tienen entre 15 y 24 años de edad.

Con todo, la medición habitual del desempleo oculta diferencias significativas en los déficits de trabajo decente que prevalecen entre las regiones y los países. En los países emergentes y en desarrollo, las tasas de desempleo son menores que en los países desarrollados (5,6 por ciento frente a 6,3 por ciento), ya que la falta de protección (o de ingresos) contra el desempleo puede reducir la cantidad de tiempo que las personas desempleadas pasan buscando empleo y podría llevarlas al subempleo y a aceptar trabajos que no se correspondieran con sus conocimientos y experiencia o con las horas de trabajo deseadas (lo que, en muchos casos, significa asumir un trabajo informal). De hecho, la relación empleo-población, es decir, la proporción de personas empleadas en el total de población en edad activa (15 años o mayores) es superior en los países en desarrollo. No obstante, el hecho de que estos países tengan las tasas más altas de informalidad, subempleo y pobreza de los trabajadores pone de manifiesto la necesidad de evaluar la calidad del empleo (no solo la cantidad) al valorar los mercados de trabajo y las condiciones sociales.

Gráfico 1.4. Composición de la población en edad de trabajar por situación en el mercado laboral y grupos de países, 2016



Fuente: ILOSTAT.

El empleo de mala calidad sigue siendo una cuestión fundamental

En 2016, los países emergentes y en desarrollo albergaron un total de 783 millones de trabajadores pobres (es decir, trabajadores que viven con menos de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día, teniendo en cuenta la paridad de poder adquisitivo), lo que equivale a casi el 30 por ciento de todos los trabajadores de esos países (cuadro 1.1). La pobreza de los trabajadores sigue siendo especialmente grave en los países en desarrollo, donde afecta al 69 por ciento de la población asalariada. En los países desarrollados, esta tasa de pobreza, definida en el contexto de esos países como la proporción de personas con una renta per cápita inferior al 60 por ciento del ingreso medio nacional, también es significativa, y se mantuvo en el 15 por ciento en 2016, lo que equivale a más de 70 millones de trabajadores¹¹.

A nivel mundial, en 2016 casi el 43 por ciento de las personas empleadas eran trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares, lo que equivale a 1400 millones de trabajadores que se desempeñaban en lo que se conoce de manera general como formas de empleo vulnerable (cuadro 1.1), que a menudo se caracterizan por la baja remuneración, la informalidad y la limitada cobertura de la seguridad social. Los trabajadores por cuenta propia

Cuadro 1.1. Empleo vulnerable, informalidad y pobreza de los trabajadores, 2016

Empleo vulnerable, 2016				
	Trabajadores por cuenta propia		Trabajadores familiares auxiliares	
	Porcentaje de empleo total	Millones	Porcentaje de empleo total	Millones
Ámbito mundial	33,4	1087,6	9,5	308,8
Países emergentes	37,1	894,9	9,7	233,4
Países en desarrollo	52,6	140,0	26,3	69,9
Países desarrollados	9,2	52,6	0,9	5,4
Pobreza de los trabajadores, 2016			Proporción del empleo informal (porcentaje), 2016	
	Porcentaje de empleo total	Millones	Incluida la agricultura	Sin incluir la agricultura
Total países emergentes y en desarrollo	29,4	783,0	69,1	58,7
Países emergentes	25,0	599,3	67,2	58,2
Países en desarrollo	69,0	183,6	92,5	79,7
Países desarrollados	15,0	70,0	18,3	17,1

Nota: A la vista de las distintas definiciones de pobreza de los trabajadores para los países desarrollados y para los países emergentes y en desarrollo, deben evitarse tanto las comparaciones directas entre las dos mediciones como las agrupaciones de países. Las cifras sobre la informalidad corresponden a estimaciones para 2016, basadas en 109 países desarrollados, emergentes y en desarrollo.

Fuentes: OIT: Trends Econometric Models, noviembre de 2016 (pobreza de los trabajadores y empleo vulnerable), y cálculos de la OIT basados en las encuestas nacionales de hogares (empleo informal y pobreza de los trabajadores en los países desarrollados).

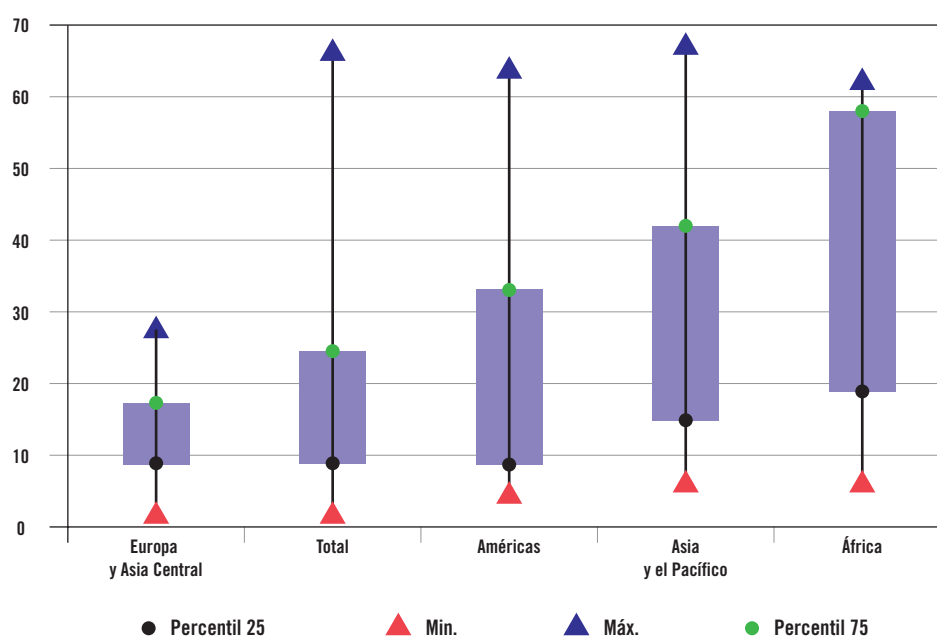
representan más de la mitad del empleo total en los países en desarrollo y una tercera parte en los países emergentes, mientras que el trabajo familiar auxiliar sigue siendo un fenómeno generalizado, principalmente en el mundo en desarrollo. Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares de los países emergentes y en desarrollo tienen tres veces más probabilidades de ser pobres que sus homólogos con empleo asalariado¹².

A menudo, el empleo vulnerable se superpone con la informalidad, especialmente en los países emergentes y en los que están en vías de desarrollo. De hecho, la informalidad está generalizada tanto en los países en desarrollo como en los países emergentes, donde alcanza más del 90 por ciento y el 67 por ciento del empleo total, respectivamente (cuadro 1.1).

La diversificación de las formas de empleo

En los últimos años han aumentado las preocupaciones sobre la calidad del empleo, debido en parte a la incidencia generalizada de formas atípicas de empleo¹³. Por ejemplo, según las últimas estimaciones, la proporción media del empleo a tiempo parcial en los países con datos disponibles se mantuvo en torno al 16 por ciento del total del empleo dependiente¹⁴.

Gráfico 1.5. Proporción de empleo temporal en el empleo total durante el último año (porcentajes)



Nota: Se refiere a 66 países en total, incluidos 35 países de Europa y Asia Central, 11 países de América y África, respectivamente, y 9 de Asia y el Pacífico. En el caso del 63 por ciento de los países analizados, el último año del que se tienen datos es 2015, mientras que para el 20 por ciento de los países los datos proceden del período de 2011 a 2014, y en lo que se refiere al resto de países, los datos se remiten a años anteriores.

Fuentes: OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra); ILOSTAT.

En lo que concierne al empleo temporal, la cifra se eleva al 20 por ciento, con variaciones significativas entre las regiones, de las cuales África, con un 35 por ciento, registra la mayor incidencia (gráfico 1.5). La proporción de trabajadores temporales en el empleo total también varía considerablemente de un país a otro dentro de cada una de estas regiones¹⁵. Asimismo, si bien es cierto que las formas no convencionales de empleo pueden redundar en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores, en lo que se refiere por ejemplo, aunque no exclusivamente, a ayudar a que las personas puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares y a mejorar la flexibilidad empresarial, estas formas de empleo se relacionan a menudo con la inseguridad laboral, la volatilidad de los ingresos, el acceso limitado a los regímenes de protección social o la formación y la promoción profesional (véase el capítulo 4), así como la insatisfacción laboral (evidenciada, por ejemplo, en las altas tasas de empleo a tiempo parcial y empleo temporal involuntarios en los países desarrollados).

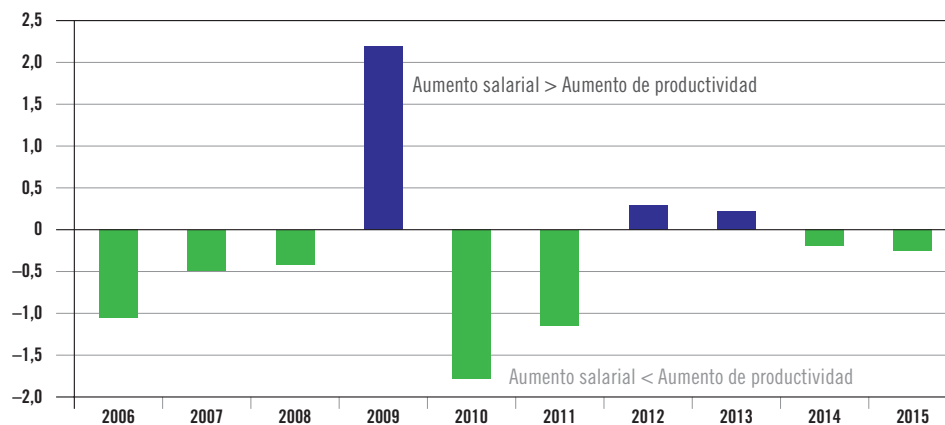
La desigualdad de los ingresos sigue siendo elevada en la mayoría de los países

La creciente desigualdad se está convirtiendo en una de las principales características actuales del mundo del trabajo, dado que en muchos países ha cambiado tanto la distribución entre capital y trabajo como entre las personas. Las cifras mundiales indican que el crecimiento de la productividad laboral superó al crecimiento de los salarios reales en casi todos los años del período entre 2006 y 2015 (gráfico 1.6): en general, la productividad laboral creció un 2,3 por ciento anual, mientras que el salario solo se incrementó en un 2,1 por ciento. Esto significa que, a pesar de que los trabajadores se han vuelto cada vez más productivos, los

beneficios de su trabajo redundan cada vez más en los ingresos provenientes del capital y en aquellos que ocupan la parte superior de la escala de distribución de los ingresos. De hecho, todas las regiones, con la excepción de América Latina, han experimentado un descenso en la participación del ingreso del trabajo (es decir, la parte de los ingresos totales que van al trabajo en lugar de ir al capital)¹⁶.

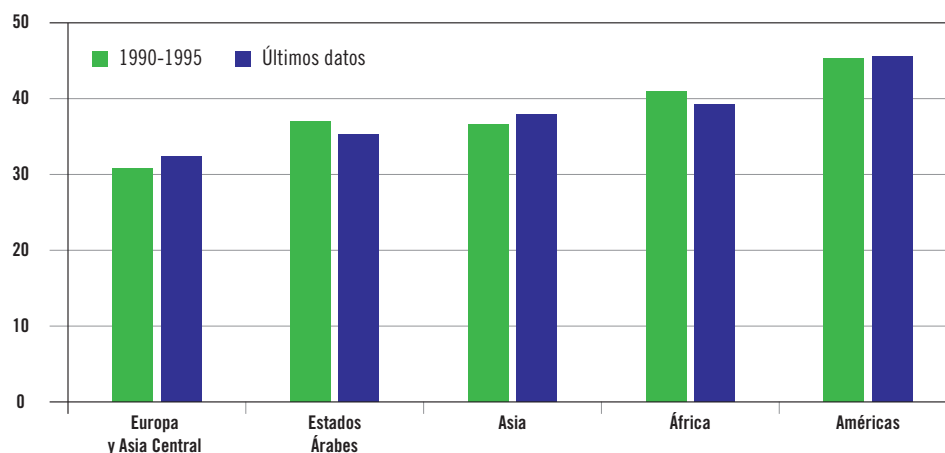
La desigualdad interna en los países, evaluada en función del coeficiente de Gini¹⁷, también ha aumentado en la mayoría de las regiones (gráfico 1.7). Además, todas las regiones menos América Latina han experimentado un aumento en la desigualdad de los ingresos, junto con una disminución en la participación del ingreso del trabajo. En algunos casos, incluso donde la desigualdad ha mejorado, se mantiene en niveles altos. Esto puede perjudicar los esfuerzos desplegados para lograr la erradicación de la pobreza, especialmente en África y en zonas de Asia y el Pacífico, donde los considerables beneficios económicos obtenidos la pasada década se distribuyeron de manera desigual.

Gráfico 1.6. Brecha entre la productividad laboral y el crecimiento de los salarios (puntos porcentuales)



Fuente: ILOSTAT.

Gráfico 1.7. Evolución del coeficiente de Gini por regiones



Fuente: ILOSTAT.

B. Grandes tendencias e implicaciones para el futuro del trabajo

La tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático están entre los principales factores impulsores de cambios en el mundo del trabajo. De cara al futuro, necesitamos comprender cómo afectarán al trabajo y a la sociedad estas grandes tendencias, y cuál es la mejor manera de aprovecharlas para generar oportunidades.

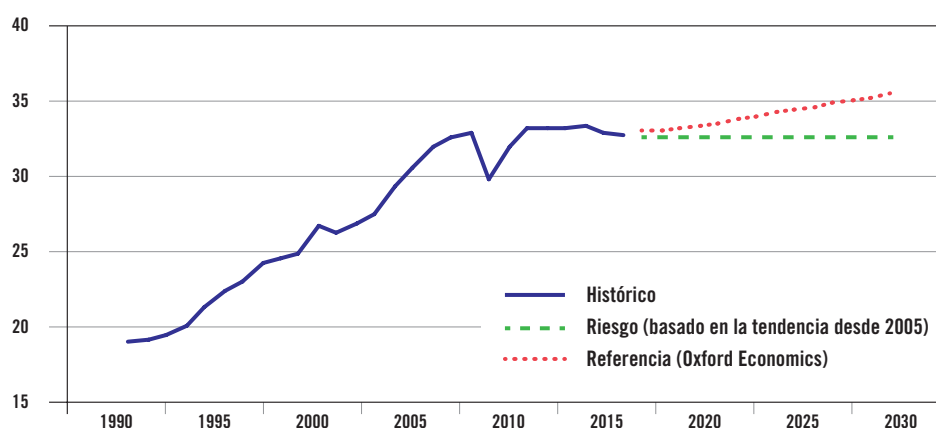
Globalización

La característica más definitoria de la economía mundial en las últimas décadas ha sido quizás la globalización, que abarca la internacionalización de la producción, las finanzas (incluidas las remesas), el comercio y la migración.

Esta tendencia de fondo fue, en parte, el resultado de opciones políticas en favor de la liberalización, facilitadas por el progreso tecnológico y, en particular, por Internet. No sorprende que la globalización haya contado con adeptos y detractores, y que siga suscitando debates acerca de si aporta prosperidad o, simplemente, desigualdad e injusticia. En este contexto, la aprobación en 2008 de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa supone un esfuerzo para ayudar a los Estados Miembros a alcanzar el progreso y la justicia social en la era de la globalización¹⁸. El cuestionamiento, una vez más, de las hipótesis establecidas sobre la globalización está afectando a las dinámicas políticas en todo el mundo. Las opiniones más recientes –y divididas– en este contexto se han centrado en cómo se han distribuido los beneficios comerciales en términos de ingresos y de empleo entre los países y dentro de ellos. Con ese telón de fondo, el mundo ha experimentado recientemente un importante estancamiento en el comercio, y no se prevén cambios en los años venideros (gráfico 1.8).

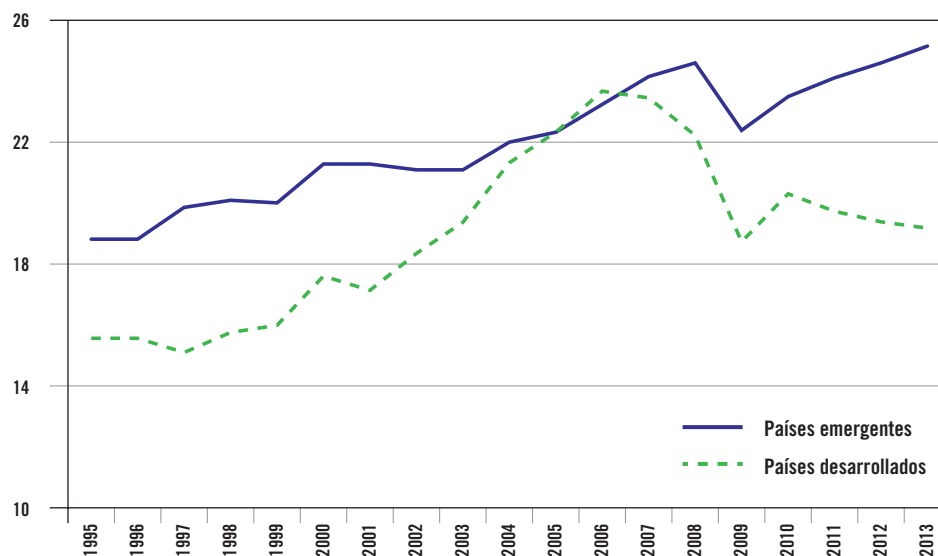
Otro aspecto clave de la globalización es la creciente financiarización de los negocios, que opta por la rentabilidad financiera antes que por la inversión (no financiera) real. En 2015, por ejemplo, la cartera de inversiones y los derivados financieros representaron alrededor

Gráfico 1.8. El comercio como porcentaje del PIB



Fuentes: ILOSTAT y Oxford Economics.

Gráfico 1.9. Empleos relacionados con las cadenas mundiales de suministro (porcentaje de empleo total)



Fuente: OIT, 2015: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Ginebra).

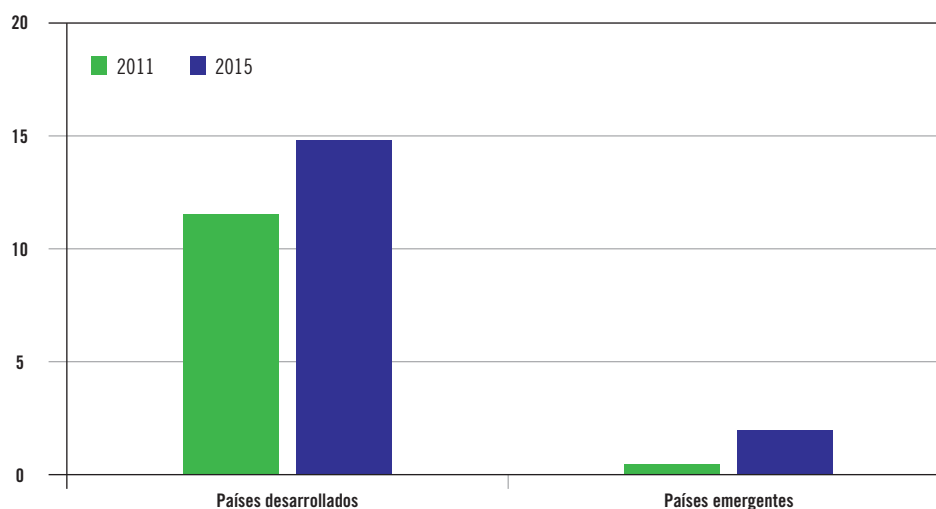
del 70 por ciento de los flujos financieros mundiales, mientras que el resto de los flujos se mantuvo como la forma más estable de inversión extranjera directa¹⁹. Este fenómeno puede estimular a las empresas a adoptar más estrategias cortoplacistas y arriesgadas y a alejarse de la inversión productiva. La financiarización en curso también tiene consecuencias en términos de distribución, ya que contribuye a la reducción de la proporción del crecimiento, lo que a su vez incrementa la desigualdad en los ingresos. En este contexto, los flujos financieros internacionales podrían contribuir a una mayor desigualdad de ingresos entre los países (véase el capítulo 3)²⁰.

La globalización también ha propiciado cambios en las pautas mundiales de producción (cada vez más en el sector de los servicios) y ha tenido importantes repercusiones sobre las empresas y el empleo. Esto incluye la fragmentación de la producción en tareas y actividades, que coincide en última instancia con la expansión de las cadenas mundiales de suministro (gráfico 1.9)²¹. Este cambio se ha visto facilitado por la reducción de los costos del comercio y el transporte, así como por la innovación tecnológica. Conforme se ralentiza el comercio, se desconoce si las cadenas mundiales de suministro y la fragmentación de la producción seguirán creciendo o si cambiará su naturaleza. Esta incertidumbre tiene consecuencias para el trabajo y la organización de la producción (capítulo 4).

Tecnología

El cambio tecnológico constituye un factor esencial del crecimiento y el desarrollo, pese a que se asocia igualmente con el cambio en el mercado de trabajo. Las nuevas innovaciones tecnológicas que sustentan la cuarta revolución industrial, como los megadatos, la impresión en tres dimensiones, la inteligencia artificial y la robótica, por citar algunas, están teniendo un impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo²². Por ejemplo, desde 2010 la cantidad de robots industriales operativos se ha incrementado en un 9 por ciento de media anual, hasta llegar a 1,6 millones de unidades a finales de 2015. La distribución de los

Gráfico 1.10. Densidad de robots en el proceso de fabricación (robots/1000 personas)



Fuente: OIT y base de datos World Robot Database, Federación Internacional de Robótica.

robots se concentra mayoritariamente en el sector manufacturero (80 por ciento) y en los países desarrollados (80 por ciento). La densidad de robots, que se mide como el número de robots industriales por cada mil personas empleadas en el sector, oscila entre los 14 de los países en desarrollo y los 2 de los países emergentes (gráfico 1.10)²³. Si bien los principales datos relativos a la evolución tecnológica en el pasado sugieren que las olas de cambios tecnológicos desembocan en la destrucción de empleos a corto plazo, seguida por la creación de empleos nuevos y mejores, los avances tecnológicos de hoy en día surgen a un ritmo nunca visto y están originando cambios sin precedentes en el mundo²⁴.

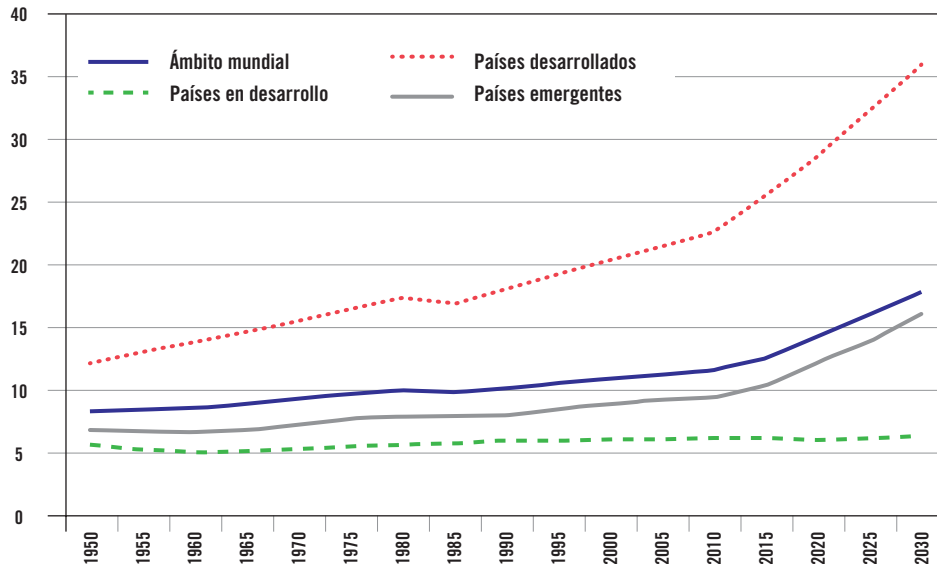
A pesar de la previsión de un aumento de la productividad a largo plazo gracias a la tecnología, los responsables de formular políticas necesitarán gestionar la distribución desigual de los beneficios y las posibles repercusiones desproporcionadas por género, sector y nivel de competencias. También tendrán que analizar las repercusiones en términos de volumen y calidad del empleo (véase el capítulo 3). En resumen, el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo dependerá de cómo se distribuyan los beneficios, dado el aumento de la desigualdad de los ingresos entre países y regiones, y de si la transición crea trabajo decente y de calidad.

Demografía

Mientras la tecnología tiende a dominar el debate sobre el futuro del trabajo, para muchos países la demografía está generando muy distintos tipos de debates sobre políticas. En los países emergentes y en desarrollo, las dinámicas demográficas cambiantes han llevado a un aumento de la población joven que accede al mercado de trabajo, lo que ha impulsado la urbanización y contribuido a la migración internacional. Se presenta una tremenda oportunidad de aprovechar el potencial de esta numerosa población juvenil y acelerar el crecimiento económico; no obstante, en muchas partes del mundo, entre ellas África Septentrional, el desempleo juvenil se ubica en niveles sin precedentes. En los países desarrollados, el

Gráfico 1.11. Tasa de dependencia económica de las personas mayores

(tasa de personas mayores de 65 años o más con respecto a la población en edad de trabajar, es decir, la población entre 15 y 64 años)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Base de datos de las Naciones Unidas World Population Prospects, the 2017 Revision.

envejecimiento de la población aumenta la importancia de los grupos de población con edad avanzada. La tasa mundial de dependencia de las personas mayores, es decir, la tasa de personas de 65 años o más con respecto a la población entre 15 y 64 años, ha aumentado significativamente en las últimas décadas, y se espera que siga creciendo, incluso con más fuerza, en los próximos quince años. De hecho, si bien en 1950 había unas ocho personas de 65 años o más por cada 100 personas en edad de trabajar, en 2015 la cifra había aumentado por encima de las 12 personas, y se prevé que llegue a las 18 en 2030. La tasa seguirá siendo significativamente mayor en los países desarrollados, donde se prevé que se acerque a las 36 personas por cada 100 en 2030, frente a las 25 por cada 100 de 2015. En los países emergentes, la tasa de dependencia de las personas mayores debería aumentar hasta 16, frente a las 10 por cada 100 en 2015. Por el contrario, esta relación es y seguirá siendo bastante baja (alrededor de 6 por cada 100) en los países en desarrollo, lo que sugiere que estos países tienen la posibilidad de beneficiarse de importantes dividendos demográficos mientras se espera a que siga aumentando la población en edad juvenil.

Si bien el envejecimiento refleja las mejoras en la salud y la longevidad, ese cambio ejercerá mayor presión sobre las personas en edad de trabajar, especialmente en términos de las responsabilidades en torno al cuidado de las personas mayores. En ausencia de aumentos de la productividad, esto llevará a un crecimiento más lento debido a la reducción de los ahorros (las personas mayores tienden a ahorrar menos), y también es probable que aumente la presión sobre las finanzas públicas, ya que crecerá la demanda de pensiones y asistencia sanitaria.

En algunos casos (especialmente en los países del mundo desarrollado, donde el proceso de envejecimiento se está produciendo a un ritmo mucho más rápido), el auge cada vez más acentuado del recurso a la migración va ganando adeptos como uno de los posibles

caminos para mitigar el menor crecimiento de la fuerza de trabajo (otros recursos incluyen la ampliación de la vida laboral de los trabajadores de edad y la promoción de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral). Esta situación, a la que hay que sumar el hecho de que la intención de migrar a otro país, especialmente entre la juventud, sigue siendo elevada en la mayor parte de los países emergentes y en desarrollo, plantea cuestiones relacionadas con la integración en el mercado de trabajo –y en la sociedad– de los migrantes y otros grupos que antes no estaban involucrados en el mercado de trabajo, así como con la consideración de los efectos de la emigración en el desarrollo.

La transición a una sociedad donde abundan más las personas y la mano de obra con edades avanzadas, así como los desplazamientos en el peso social que han adquirido estos grupos, como los trabajadores de edad, pueden cambiar la percepción del trabajo y la conveniencia de ciertos tipos de modalidades de trabajo (capítulo 2). Paralelamente, el aumento de la esperanza de vida probablemente brindaría oportunidades de empleo en sectores emergentes, como el de la salud y el de los cuidados de larga duración (capítulo 3).

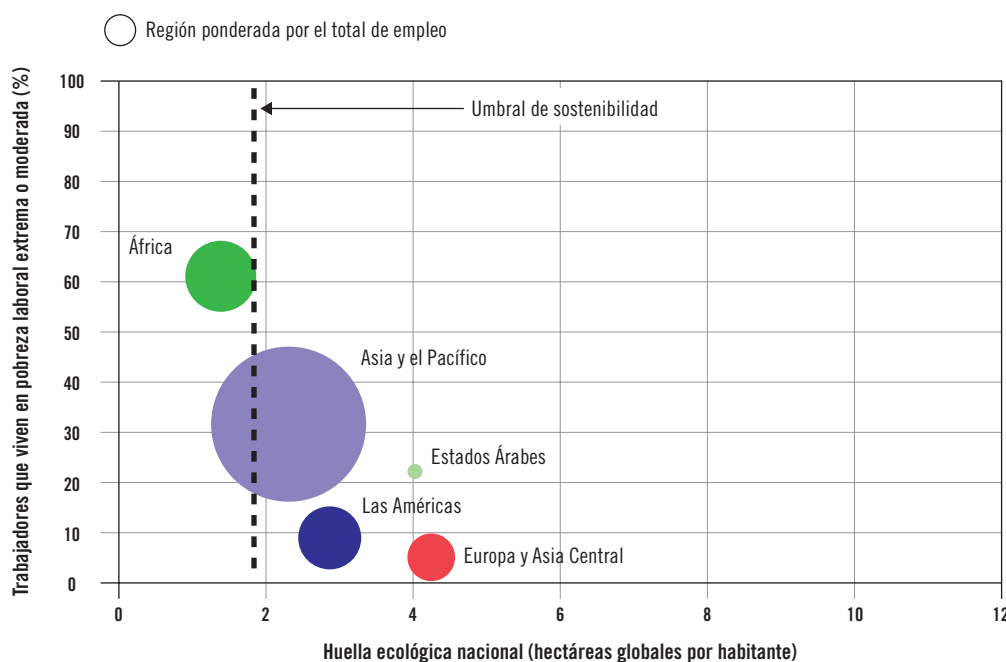
Cambio climático

Ya hace algún tiempo que la humanidad tiende a consumir más recursos y a generar más desechos de los que pueden reciclarse y reabsorberse. De ello se han derivado, entre otras cuestiones, el desplome de la pesca, la degradación del suelo, las migraciones forzadas, la contaminación de la atmósfera y de los acuíferos, y la pérdida de biodiversidad. Los cambios en la temperatura, en la pluviosidad y en los niveles de agua, así como los desastres climáticos extremos, entre ellos las inundaciones y las sequías, han agravado asimismo los problemas a los que se enfrenta el sector agropecuario en su intento por mejorar la productividad, la sostenibilidad de los sistemas alimentarios y la seguridad alimentaria mundial. Por ejemplo, se espera que la producción de cereales en África se debilite en torno a un 3 por ciento en 2030 como resultado del cambio climático²⁵. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible articulan ese problema y hacen hincapié en cómo el trabajo decente y la sostenibilidad del medio ambiente deben ir de la mano a medio y largo plazo.

Es importante señalar que parte del progreso logrado en el mundo laboral se ha alcanzado a expensas de la sostenibilidad medioambiental. Por ejemplo, la considerable reducción de la pobreza laboral en muchos países vino acompañada de una explotación de los recursos naturales de intensidad creciente, o de un aumento de la huella ecológica (gráfico 1.12). La relación entre el desarrollo económico y el medio ambiente ha dado un giro: la degradación continua de nuestro entorno va camino de destruir empleos y medios de subsistencia, y son los grupos vulnerables quienes perciben sus efectos de modo más riguroso, entre ellos los desplazados de sus hogares como resultado de los desastres relacionados con el cambio climático, los pueblos indígenas y tribales y los pobres.

En estos momentos, se requieren cambios de gran envergadura en el ámbito laboral para alcanzar objetivos de cambio climático, reducir las emisiones y lograr una transición hacia una economía más ecológica. En los países emergentes y en desarrollo, sigue avanzando la transformación estructural con respecto a la industrialización; no obstante, los costos ambientales son altos y, dada la trayectoria actual, seguir como siempre no será suficiente

Gráfico 1.12. Huella ecológica nacional y pobreza laboral, 2012



Fuentes: ILOSTAT y datos de la Global Footprint Network de huellas por países (National Footprint Accounts), 2016.

para alcanzar los objetivos de reducción del cambio climático. Además, la acentuación de vulnerabilidades a causa del cambio climático podría implicar el abandono gradual de algunos empleos o su completa desaparición.

Los empleos vinculados a las energías renovables pueden suplir a otros durante la transición a una economía más ecológica. Por ejemplo, el informe anual de 2016 de la Agencia Internacional de las Energías Renovables afirmaba que el crecimiento de un 5 por ciento del empleo en el sector de las energías renovables en 2015 no se concentraba en los países industrializados, sino que países emergentes, como China e India, albergaban una proporción importante de esos nuevos empleos. Además, la evolución del sector de las energías renovables parece derivarse de un crecimiento de empleo neto y no de un desplazamiento de trabajos desde el sector de los combustibles fósiles. Los cálculos de la OIT indican que hasta 2030 podría haber una ganancia neta de empleo a nivel mundial de entre el 0,5 y el 2 por ciento, que sería el resultado de las medidas tomadas ante el cambio climático.

Al mismo tiempo, los empleos existentes deberían adaptarse a los requisitos de una economía más ecológica. Entre las adaptaciones necesarias se incluyen los entornos y las prácticas de los lugares de trabajo, las cualificaciones y los perfiles de los puestos, el diseño de productos y su manufactura. Los fabricantes deberán producir medios de transporte que consuman menos combustible; el sector agropecuario deberá incrementar su capacidad de reacción y recuperación ante factores climáticos, y el sector de servicios deberá adoptar técnicas que consuman menos energía. Estas medidas reflejan las transformaciones requeridas en el mundo laboral para lograr los objetivos de cambio climático.

Existe un consenso general respecto a que el futuro del trabajo y de la sociedad debe basarse en un desarrollo ambientalmente sostenible, es decir, en una transformación hacia un consumo y una producción sostenibles. Una transición justa entrañará necesariamente desplazamientos entre unos sectores y otros, y cambios en las cualificaciones requeridas, tanto para las empresas como para los individuos. Al respecto, el objetivo de la iniciativa verde del centenario de la OIT es contribuir a que las partes interesadas comprendan mejor los retos y las oportunidades que surgen de esa transición, y prestarles apoyo en su gestión del cambio con recomendaciones estratégicas efectivas con base empírica²⁶.



CAPÍTULO 2

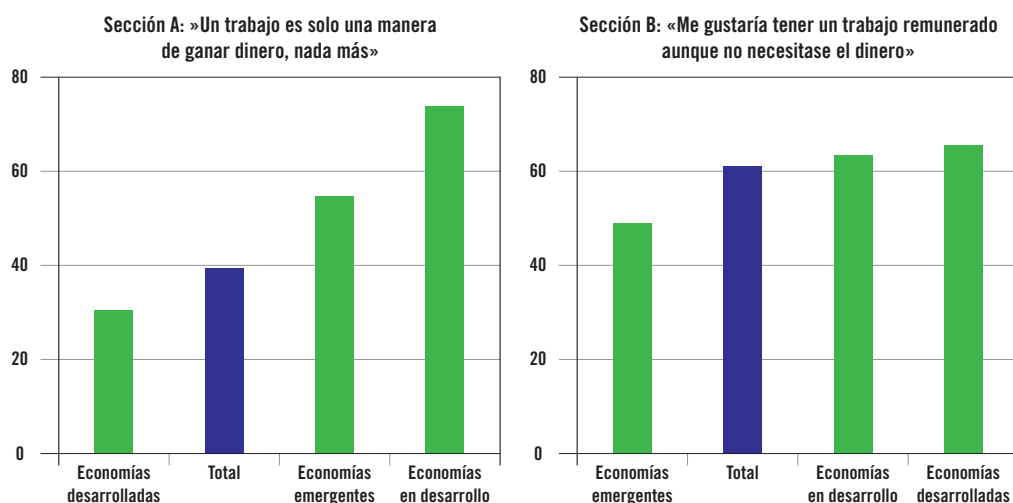
Trabajo y sociedad

El mandato de la OIT se asienta sobre la convicción de que el trabajo debe permitir al individuo satisfacer no solo las necesidades materiales sino también las relativas a su desarrollo personal y al deseo de contribuir a un proyecto más grande que uno mismo o la familia²⁷. Esta convicción, según demuestran estudios recientes, es compartida en todo el mundo. En el último siglo se han realizado enormes progresos en el desarrollo del pleno potencial del trabajo. No obstante, siguen planteándose cuestiones pendientes desde hace mucho tiempo y surgen nuevos retos. El capítulo 2 estudia la relación entre el trabajo, el individuo y la sociedad. Tiene por objeto identificar los aspectos del trabajo que plantean obstáculos significativos a su pleno desarrollo, las diversas opiniones que coexisten en el planeta sobre el trabajo, los cambios en esas percepciones, así como las posibles vías de actuación.

A. La valoración de las cualidades del trabajo

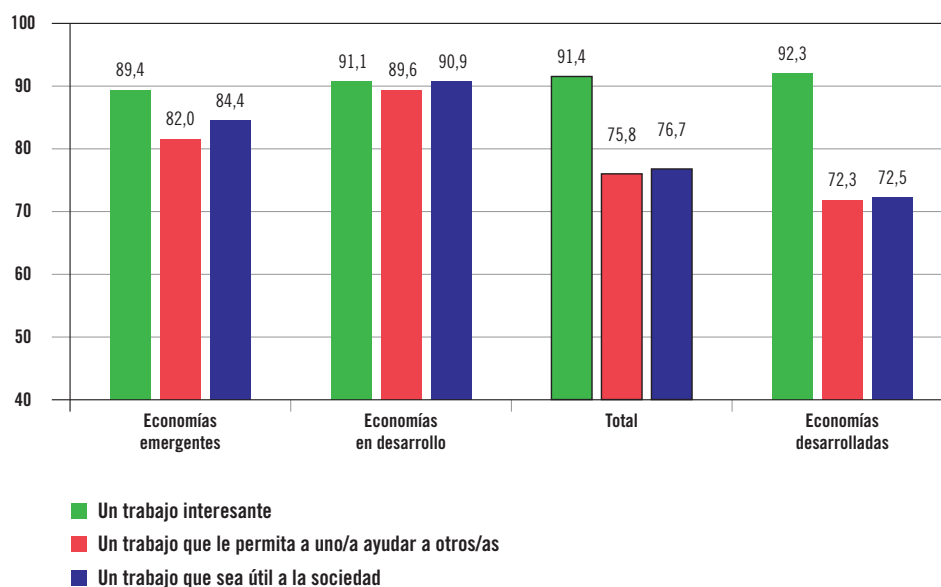
La mayor parte de la población sigue valorando el trabajo como algo más que un medio de subsistencia. En 2015, por ejemplo, solo el 39 por ciento de los encuestados convino en que «Un trabajo es solo una manera de ganar dinero, nada más» (gráfico 2.1, sección A), mientras que la mayoría se mostró de acuerdo con la afirmación «Me gustaría tener un trabajo remunerado aunque no necesitase el dinero» (gráfico 2.1, sección B). No obstante,

Gráfico 2.1. Trabajo y dinero: opiniones (porcentaje de encuestados, 2015)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en International Social Survey Programme (ISSP), 2015.

Gráfico 2.2. Proporción de personas que creen que «un trabajo interesante», «un trabajo que le permita a uno/a ayudar a los demás» y «un trabajo que sea útil a la sociedad» son características importantes o muy importantes de un trabajo, 2015 (porcentaje de encuestados)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ISSP, 2015.

las opiniones de los trabajadores varían en función de los niveles de desarrollo económico. Así, la importancia del trabajo remunerado para satisfacer necesidades que vayan más allá de lo material es menor en los países con niveles de ingresos más bajos, lo que denota simplemente que la gran mayoría de las personas que viven en países en desarrollo y emergentes deben trabajar para satisfacer sus necesidades básicas.

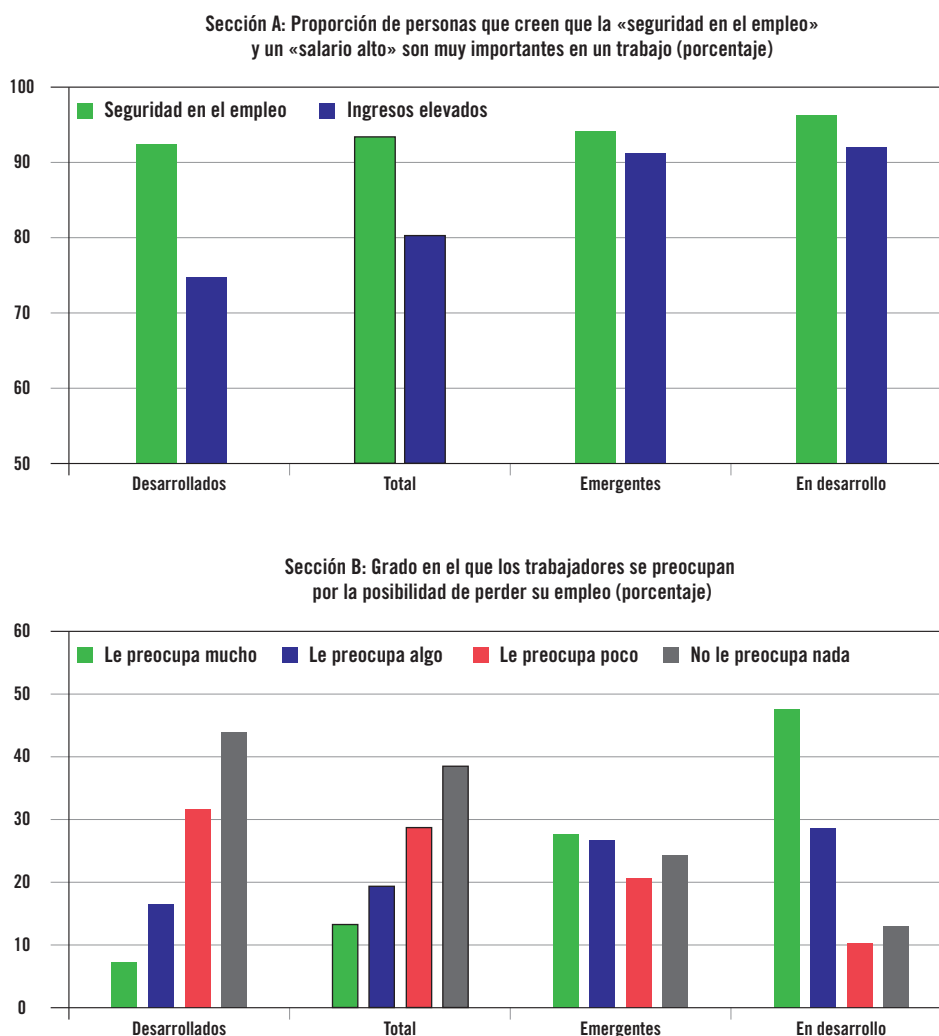
Los trabajadores de todo el mundo, teniendo en cuenta las variaciones entre grupos de países con distintos niveles de ingresos, valoran también la contribución del trabajo a sus experiencias personales (que sus trabajos sean interesantes) y aprecian la oportunidad de ayudar a los demás con su actividad (que sus trabajos les permitan ayudar a los demás) (gráfico 2.2). En particular, en los países en desarrollo y emergentes también se valora la utilidad del trabajo para la sociedad. No hay pruebas concluyentes de que, en los últimos años, se hayan producido cambios significativos en la percepción de la importancia del valor del trabajo a ese respecto.

Estos resultados muestran que el trabajo sigue siendo importante por las redes sociales que permite forjar y mantener, por la oportunidad que brinda de contribuir a la comunidad y porque es un medio de desarrollo de la identidad personal y de creación de sentido. El lugar de trabajo es también el entorno en el que los trabajadores pueden organizarse y asegurar la protección de sus derechos. Con un contexto de trabajo cada vez más fragmentado y disperso, existe el riesgo de que las relaciones y las redes sociales creadas en el entorno laboral se erosionen²⁸, lo que puede dificultar la participación en actuaciones colectivas, algo que podría exigir un contexto institucional distinto (véase el capítulo 5).

La seguridad en el empleo es importante pero está sometida a una presión creciente

Los trabajadores de todas las regiones valoran mucho la «seguridad en el empleo» y los «salarios altos» pese a que, como se indica más adelante, el peso relativo de los «salarios altos» muestra un retroceso en los países desarrollados (gráfico 2.3, sección A). Los trabajadores asignaron sistemáticamente mayor importancia a la seguridad en el empleo que a los «salarios altos». Los resultados muestran también una gran preocupación por la pérdida del empleo. En todo el mundo, una mayoría cree estar expuesta a este riesgo, aunque en distintos grados (gráfico 2.3, sección B). El riesgo de que los trabajadores de los países en desarrollo pierdan su trabajo también es alto, dado que ha ido aumentando el desempleo entre las personas con formación. En una encuesta relacionada, un empleo estable y seguro y unos salarios altos fueron las metas inmediatas y a largo plazo con mejor valoración general entre los estudiantes de Asia²⁹.

Gráfico 2.3. Proporción de personas a las que distintos aspectos del trabajo les reportan valor, 2015



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ISSP, 2015.

Signos de pérdida de entusiasmo por el trabajo y perspectivas del mercado

En general, los trabajadores siguen creyendo en el valor del trabajo, pero su confianza en hacer efectivo ese valor a través de su propio trabajo ahora y en el futuro se tambalea, lo que puede ser reflejo de los profundos cambios señalados en el capítulo 1. Según la encuesta mundial de Gallup, una inmensa mayoría de trabajadores tiene dificultades para sentirse implicada en su trabajo³⁰. Dada la tensión entre las expectativas que genera el trabajo y la experiencia propia de las personas, es comprensible que, como revela esta encuesta, aproximadamente un tercio de los encuestados crea que su propio trabajo no es ideal. Esta percepción genera un gran interés por cambiar de trabajo, pero la conciencia de la cruda realidad queda igualmente patente: los empleos son «recursos escasos» en su entorno. Esto puede explicar, cuando menos parcialmente, por qué más del 25 por ciento de los encuestados de todo el mundo desearía dejar su país de forma permanente³¹.

Una cuestión importante para el futuro del trabajo es la medida en que el valor del trabajo y la confianza de las personas en él se asocian con las cualidades del trabajo tradicional y la relación típica de empleo, y si ese fuera el caso, la pregunta sería cómo influyen las nuevas formas de trabajo en esas percepciones (véase también el capítulo 4.) Algunas de estas cuestiones se tratan a continuación, en la sección C.

B. Dar visibilidad al trabajo «invisible»

Muchas formas de actividad humana con valor económico y social no están todavía reconocidas como «trabajo». Cabe destacar en ese sentido las actividades no remuneradas relacionadas con la prestación de cuidados y el trabajo doméstico, de las que se ocupan predominantemente las mujeres. Se incluyen en esta categoría los cuidados directos de familiares y terceros, así como otras actividades vinculadas al trabajo domiciliario que aseguran el mantenimiento y la reproducción de las personas y las sociedades³². Estas actividades no se han considerado tradicionalmente trabajo productivo y siguen siendo, en gran medida, trabajos no remunerados e invisibles. Se trata de una cuestión especialmente problemática en la economía informal, predominante en los países en desarrollo y emergentes³³. También cabe señalar otras formas de trabajo no plenamente reconocidas, como el trabajo que desempeñan los voluntarios y que tiene una presencia directa en las iniciativas de desarrollo.

En el ámbito internacional, se han incrementado las actuaciones dirigidas a reconocer todo el trabajo, remunerado o no, como actividad productiva, y se han alcanzado acuerdos de nivel mundial para la redefinición de conceptos estadísticos a fin de incluir las formas de trabajo remuneradas y no remuneradas³⁴. Sin embargo, las iniciativas actuales destinadas a la recopilación de datos todavía no han logrado reflejar suficientemente el valor económico y social de la prestación de cuidados no remunerada a gran escala³⁵. Las estimaciones disponibles de escala nacional destacan la importancia económica de los servicios domésticos no remunerados, más allá de sus valores individual y social³⁶.

El trabajo digital: una nueva forma de trabajo «invisible»

Los cambios tecnológicos y la digitalización están creando nuevas formas de trabajo invisible, como el «trabajo virtual» o el «trabajo digital». En estas nociones se incluyen actividades de

la economía de ocupaciones transitorias o de colaboración abierta (*crowdsourcing*), entre ellas, las microtarefas, las actividades de asistencia virtual, o una amplia gama de tareas que sustentan las actividades de las redes sociales. Un malentendido frecuente es creer que las nuevas tecnologías y los algoritmos son los que procesan la información que se recoge mediante esas tecnologías de la información y comunicación. En realidad, son los «trabajadores invisibles» (la mano de obra que hay detrás de la tecnología) quienes hacen la mayor parte de ese trabajo³⁷. Estos trabajadores son «invisibles» en el sentido de que su trabajo no tiene una ubicación propia y no suelen tener una relación de empleo reconocida. No queda claro qué fracción de la fuerza de trabajo mundial acabará representando el trabajo virtual, y seguimos sin saber si estas formas de trabajo acabarán entrando en la esfera de la relación laboral, si se convertirán en nuevos tipos de trabajo informal o si no podrán encajar en los marcos normativos existentes.

C. Trabajo y bienestar

Hasta el momento, la investigación sobre el bienestar de los trabajadores se ha centrado en gran medida en la seguridad física y la salud en el trabajo (véase también el capítulo 1). No obstante, en ese sentido, el bienestar es un concepto mucho más amplio. En particular, y ante los rápidos cambios que afectan a la forma en que trabajamos, resulta apremiante que amplíemos la comprensión de los factores que influyen en la salud psicológica de los trabajadores y en la capacidad de contribuir productivamente a la comunidad, lo que cobra mayor relevancia teniendo en cuenta los datos anteriormente descritos sobre el valor que el trabajo le reporta al individuo y que va más allá de los ingresos.

Seguridad y salud en el lugar de trabajo: retos por resolver y riesgos y oportunidades emergentes

Desde su creación, la OIT ha atribuido gran importancia a la seguridad en el lugar de trabajo, en especial con la introducción de un marco efectivo para la gestión eficaz de los retos de seguridad y salud³⁸. Se ha comprobado que los países que adoptaron ese enfoque integral con la participación de los trabajadores y unos sistemas de bienestar eficaces han alcanzado niveles más altos de seguridad y salud³⁹. En otros países, los sistemas de inspección que operan de acuerdo con una política nacional coherente también han repercutido positivamente en la seguridad⁴⁰.

No obstante, la seguridad y la salud en el trabajo siguen suponiendo retos globales. Según la OIT, más de 7600 personas mueren cada día como resultado de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que supone un total de más de 2,7 millones de muertes al año⁴¹. Anualmente, ocurren cerca de 320 millones de accidentes en el trabajo, muchos de los cuales comportan ausencias prolongadas del trabajador⁴².

Las continuas transformaciones en el mundo laboral, especialmente las que vienen de la mano de las nuevas tecnologías, brindan nuevas oportunidades para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo a la vez que crean nuevos riesgos. Por un lado, las nuevas tecnologías incrementan la seguridad en los entornos de trabajo a medida que la robótica avanza y mantiene a los trabajadores al margen del riesgo que entrañan algunos procesos de producción

mecánica (que suelen ser peligrosos). Por otra parte, existe una creciente variedad de productos químicos nocivos, especialmente materiales nuevos y potencialmente peligrosos, relacionados con las nanotecnologías y los nuevos procesos de trabajo⁴³.

Además, las transformaciones del mundo laboral nos invitan a revisar la noción de bienestar en el trabajo para trascender sus características materiales e incluir varias cuestiones relevantes, entre ellas, la importancia de un buen ambiente «social», una carga de trabajo razonable y, como se ha tratado antes, el significado del trabajo. De este modo se destacan otros riesgos, en particular los de tipo psicosocial, que no son necesariamente nuevos pero, cuando menos en parte, guardan relación con la naturaleza cambiante del trabajo.

El significado del trabajo ante el incremento de los riesgos psicosociales

Los investigadores han estudiado los riesgos psicosociales que surgen en el lugar de trabajo actual⁴⁴. Estos riesgos se han convertido en un rasgo omnipresente en los entornos laborales y guardan relación con los crecientes problemas de inseguridad laboral (véase la sección A) y la intensificación del trabajo⁴⁵. Varios estudios han demostrado que la falta de seguridad en el empleo, causada por reestructuraciones y acuerdos contractuales como los contratos temporales y la subcontratación, también puede provocar riesgos psicosociales⁴⁶. Por ejemplo, si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo y el trabajo móvil (T/TICM) crean una mayor autonomía⁴⁷, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo. Dado que los trabajadores temporales no suelen cumplir los requisitos para entrar a formar parte del sindicato correspondiente a su lugar de trabajo⁴⁸, suelen quedarse en una posición más débil en la salvaguardia de su propia salud y bienestar.

El trabajo afecta al bienestar, pero también a la falta de trabajo. El trabajo intermitente (empleos intercalados con episodios de desempleo) puede ser especialmente dañino para el bienestar del trabajador⁴⁹. Del mismo modo, el desempleo y el subempleo tienen consecuencias profundas en el bienestar de los trabajadores y de sus familias, así como de las comunidades en las que viven. Revisiones exhaustivas de la relación entre el desempleo y la salud encontraron pruebas epidemiológicas concluyentes de la existencia de una correlación (positiva) entre el desempleo y muchos resultados adversos para la salud⁵⁰.

Si bien al conocimiento desarrollado hasta el momento sobre los riesgos psicosociales se ha concentrado en los países industrializados, esos riesgos afectan también a los países en desarrollo⁵¹. Los expertos en materia de seguridad y salud de los países en desarrollo han situado los riesgos psicosociales en el segundo puesto de los problemas vinculados al lugar de trabajo que requieren una atención urgente en los países en desarrollo, solo por detrás de la prevención de lesiones y accidentes⁵². Estos expertos señalan la apremiante necesidad de entender de un modo más nítido la interacción entre las cuestiones socioeconómicas más amplias y los riesgos psicosociales, en particular la pobreza y la violencia, así como las consecuencias del surgimiento de nuevos sectores y de acuerdos laborales no seguros como resultado de la globalización y el cambio climático (incluida la migración internacional)⁵³.

A este respecto, varios estudios señalan el aumento de los riesgos psicosociales con la evolución de los puestos de trabajo y plantean interrogantes acerca de cómo garantizar que todos los trabajadores sigan encontrando sentido en sus actividades.

Conciliación del trabajo y la familia

El trabajo representa una parte importante de la vida, pero históricamente la forma de dividir el tiempo entre el trabajo, la familia y el ocio presenta diferencias considerables en función de cada país debido a una serie de factores, en especial las normas sociales y culturales. A pesar de los numerosos avances que se realizaron en el siglo pasado para reducir la jornada laboral, el tiempo de trabajo sigue siendo un reto importante en los esfuerzos de los trabajadores por mantener una vida familiar sana y equilibrada, especialmente en los países en desarrollo, en los que a menudo la jornada laboral sigue siendo muy larga y no es extraño que supere el límite de las 48 horas especificadas en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de la OIT, 1919 (núm. 1). En los últimos años, en los países desarrollados se han producido importantes desaceleraciones en la reducción de las horas de trabajo.

Curiosamente, sin embargo, los estudios demuestran que, en promedio, las personas quieren dedicar más tiempo a trabajos remunerados a la vez que muestran una preferencia por pasar más tiempo con la familia. Una encuesta reciente de la OIT y Gallup concluyó que el equilibrio entre el trabajo y la familia es el mayor desafío para las mujeres de los países desarrollados y emergentes y el segundo mayor reto en los países en desarrollo⁵⁴. Además, las personas desean disponer de tiempo para el ocio, ya sea por razones individuales, familiares o sociales. No es sorprendente que las personas se enfrenten cada vez más a la difícil tarea de organizar su tiempo para conciliar mejor necesidades y demandas contrapuestas, especialmente cuando el trabajo se intensifica y es precario.

En vista de ello, se han alzado muchas voces en pro de una reducción progresiva de las horas de trabajo normales para todos los trabajadores, con lo que se facilitaría una división del trabajo doméstico menos determinada por el género y se promocionaría una vida más sostenible⁵⁵. También se debate la mitigación de algunas de las responsabilidades asociadas con la prestación de cuidados, una actividad que es ahora inherente a las vidas cotidianas de todos los trabajadores en todos los países, ricos y pobres. Será indispensable diseñar y poner en práctica sistemas de licencias que complementen el trabajo remunerado y distribuyan más equitativamente la prestación de cuidados entre hombres y mujeres.

D. Una protección social efectiva para el siglo XXI

Unas políticas de protección social fuertes y eficaces, junto con políticas sobre ingresos y horas de trabajo, pueden contribuir a aliviar muchos de los riesgos e inseguridades causados por el lugar de trabajo actual, a la vez que prestan apoyo a quienes no están en el mercado de trabajo, como los niños, las personas con incapacidad para trabajar o los mayores.

Oportunidades y retos para la ampliación de la protección social

Como se ha señalado en el capítulo 1, el mundo ha logrado un avance considerable en la ampliación de la protección social. En estos momentos, el 45 por ciento de la población

goza de una cobertura eficaz como mínimo en un ámbito de protección social, aunque solo el 29 por ciento de los trabajadores de todo el mundo cuenta con una cobertura integral en todas las esferas de seguridad social⁵⁶. Incluso en países con sistemas bien arraigados de protección social, muchos trabajadores carecen de cobertura o tienen una cobertura insuficiente debido a varias razones.

En los últimos años, los países han mejorado sus sistemas de protección social y ha surgido el concepto de piso de protección social, incorporado en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que garantiza un nivel básico de seguridad social para todos e incluye la «seguridad básica del ingreso» y el acceso a la atención de salud esencial. Los mecanismos de contribución (en los que los trabajadores realizan aportaciones en función de sus ingresos) y, en especial, la seguridad social desempeñan, en consecuencia, una función crucial para lograr mayores niveles de protección y para satisfacer las necesidades de seguridad social de muchos trabajadores. Es inevitable que el seguro de prestaciones sociales se vincule al empleo, ya sea por una asociación explícita, con la actividad económica como empleado o como autónomo, o implícita, ya que la capacidad de realizar aportaciones equivale a cierto nivel y regularidad en los ingresos⁵⁷. Por esta razón, la idea de que un sistema de seguridad social integral requiere una combinación de elementos contributivos y no contributivos con un piso sólido de protección social está ampliamente aceptada.

Hay otros problemas que siguen sin resolverse. Tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo, los recortes en los sistemas de protección social en respuesta a las recientes exigencias a corto plazo de austeridad o de consolidación presupuestaria han afectado la suficiencia de las prestaciones y han aumentado el número de personas en riesgo de pobreza⁵⁸. El cambio climático podría reducir la actividad económica, con lo que los sistemas de protección social deberían asumir una carga adicional. Existe un número desproporcionadamente alto de mujeres en puestos de trabajo en los que la protección social suele ser limitada o inexistente. Estos retos se añaden a las tradicionales dificultades de proteger a los trabajadores de la economía informal.

La protección social universal y el debate sobre la renta básica

Como respuesta a estos retos, algunos académicos y responsables de la formulación de políticas han defendido la necesidad de desvincular la protección social del empleo creando una renta básica universal que proporcionaría una prestación incondicional a todos los ciudadanos o residentes de un país, independientemente de sus ingresos. Sus defensores argumentan que una prestación lo suficientemente alta puede eliminar la pobreza absoluta, es fácil de administrar y, como sistema, resulta menos propensa a fugas o a corrupción. Al aumentar el salario de reserva de los trabajadores, esta prestación también puede actuar como elemento disuasorio contra los trabajos de mala calidad, alentando a los empleadores a mejorar las condiciones salariales y laborales. La idea de la renta básica universal ha recibido fuerte apoyo por parte de algunos expertos.

No obstante, la renta básica atrae también voces detractoras⁵⁹. Se argumenta que, para ser una medida efectiva, la renta debería ser lo suficientemente alta. También se sostiene que es una política costosa, difícil de aplicar y que desplazaría el gasto requerido en salud y otros servicios sociales necesarios. Otras voces temen que tal subvención disuada a las personas

de trabajar, que los hogares con ingresos suficientes reciban una prestación innecesaria y que una renta básica universal no sirva para frenar las causas estructurales de la pobreza y la desigualdad.

El futuro de la protección y el bienestar

El debate sobre la renta básica universal no ha hecho más que comenzar. Aunque algunas comunidades han puesto a prueba alguna versión de este sistema, hasta el momento hay poca información para evaluar sus efectos en las personas, la desigualdad, los sistemas de protección social, las economías y el propio trabajo. También se han propuesto otras formas innovadoras de protección social. Por ejemplo, algunos estudiosos han defendido la necesidad de reconfigurar las prestaciones por desempleo y transformarlas en un «seguro de empleo» que incluya un sistema de derechos a la formación vinculados al individuo y no al puesto de trabajo. Esto ayudaría a los trabajadores con mayor necesidad de formación continua, que a menudo no tienen los recursos para procurarse esa formación por sí mismos, sobre todo cuando la formación coincide con un período de desempleo, así como a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (pymes), que tienen menos probabilidades de beneficiarse de capacitación financiada por el empleador.



CAPÍTULO 3

Empleo decente para todos: Pleno empleo y mejores condiciones de vida

Este capítulo se consagra a la cuestión fundamental de cómo crear trabajos decentes para todos en el futuro, cuando las tendencias de fondo, como los cambios tecnológicos y demográficos (capítulo 1), afecten a la demanda y la oferta de mano de obra de manera compleja y profunda. Las políticas que pongamos en marcha para gestionar estos procesos determinarán los resultados que obtengamos en lo que respecta al mercado de trabajo y la protección social, como el volumen y la calidad del empleo y la distribución de los ingresos, magnitudes que hay que tener presente para formular dichas políticas en consecuencia. En el capítulo 3 se abordan las nuevas dinámicas del empleo y las cuestiones conexas.

A. ¿Qué futuro le espera al «pleno empleo»?

Al examinar las futuras fuentes de creación de empleo, se nos plantea una vez más la cuestión del pleno empleo, una de las «obligaciones solemnes» de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944) que se reitera en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dada la rápida evolución por la que atraviesa el mundo del trabajo hoy en día, como se ha descrito en los capítulos anteriores, es inevitable preguntarse por la eficacia y la idoneidad de la formulación de las políticas actuales y de los instrumentos existentes. Como nos recuerdan las experiencias recientes, entre otras, la crisis financiera y económica mundial, no puede lograrse el pleno empleo sin unas políticas macroeconómicas que sean propicias a esos efectos.

Tiempos difíciles para las políticas macroeconómicas destinadas a lograr el pleno empleo

En los últimos años se ha constatado un desgaste de la eficacia de las políticas macroeconómicas imperantes, en especial en lo relativo a su capacidad de prevenir el aumento del desempleo y, a su vez, impulsar la creación de empleo. En el ámbito de la política monetaria, por ejemplo, las metas relacionadas con los precios (como la inflación) han sustituido a los objetivos relativos al empleo. Del mismo modo, a raíz de la crisis financiera y económica mundial, el estímulo fiscal coordinado ha desempeñado un papel fundamental a la hora de limitar la pérdida de empleos, pero los esfuerzos posteriores de consolidación fiscal —a pesar de la persistencia de una tasa elevada de desempleo y del desempleo de larga duración en varios países— han reducido la posibilidad de aumentar el gasto público para impulsar la actividad económica (lo cual ha afectado también, como vemos en el capítulo 2, al grado de cobertura de la protección social). Al mismo tiempo, se

realizó una serie de reformas centradas, en parte, en fomentar la flexibilidad del mercado de trabajo con vistas a aumentar el crecimiento económico y la creación de empleo, cuyos resultados, sin embargo, son discutibles en términos de volumen y calidad del empleo. Se observa una preocupación muy extendida ante la posibilidad de que estos cambios acentúen las condiciones para que se entre en una fase de estancamiento secular, es decir, de largos períodos de bajo crecimiento.

Así, parece que se necesitan macropolíticas más favorables al empleo, pero al elaborarlas hay que tener en cuenta dos factores fundamentales cuya importancia para el marco normativo no se ha reconocido hasta hace poco: la financiarización y la desigualdad.

La financiarización puede intensificar las tensiones existentes en el mundo del trabajo

La financiarización —que se caracteriza por un papel cada vez más importante de las finanzas en las actividades económicas— afecta a los tres niveles de la economía: industria, empresas y trabajadores (incluidos sus hogares). La industria financiera está creciendo en términos de PIB y las empresas no financieras dependen cada vez más del mercado financiero. En algunos casos, esto implica que, en lugar de asignar recursos a la inversión productiva, las empresas han tratado de obtener beneficios (potencialmente más elevados) a través de activos financieros. Asimismo, la financiarización de los hogares está muy extendida, como refleja la creciente tenencia de activos financieros, y tiene una dimensión mundial, que se manifiesta por ejemplo en un incremento de los flujos financieros mundiales, que se examina en el capítulo 1.

Este fenómeno mundial, si no se regula de forma adecuada, confiere a la economía y el mercado laboral una volatilidad y una vulnerabilidad mayores. Incentiva los beneficios a corto plazo, y a menudo acarrea consecuencias graves desde el punto de vista de la distribución y posibles efectos negativos a medio y largo plazo en materia de creación de empleo, productividad y sostenibilidad de las empresas.

La desigualdad se considera cada vez más un problema macroeconómico

Tradicionalmente, se ha percibido en gran medida la desigualdad como un problema social y normativo, pero hoy en día se considera cada vez más un problema económico. Hay numerosos indicios de que una desigualdad excesiva afecta negativamente al rendimiento económico de diversas maneras⁶⁰. En primer lugar, los altos y crecientes niveles de desigualdad pueden desencadenar oleadas de inestabilidad política, lo cual tiende a traducirse en una incertidumbre económica, que a su vez desincentiva la inversión y la creación de empleo. En segundo lugar, una desigualdad acusada puede generar cierto rechazo entre la población respecto de las políticas favorables al crecimiento como las que promueven el comercio y las tecnologías. En tercer lugar, la desigualdad de los ingresos también puede reducir el consumo y debilitar la demanda agregada. Por último, la desigualdad puede provocar altos niveles de deuda e incrementar la inestabilidad financiera, ya que la gente asume mayores riesgos⁶¹. De hecho, hay quien sostiene que este ha sido uno de los factores clave que ha llevado a la crisis financiera y económica mundial⁶².

B. Cambios tecnológicos y empleos: ¿un riesgo o una oportunidad?

Relación entre los nuevos ciclos tecnológicos y el volumen del empleo: contexto normativo

Los estudios realizados sobre la creación o la destrucción neta de empleos en un contexto de cambios tecnológicos son útiles porque aportan información y explicaciones sobre la naturaleza cambiante del trabajo. La OIT no es ajena al debate sobre si el cambio tecnológico provocará destrucción o creación de empleo. Desde que se planteó el debate sobre la «automatización» cuando se acuñó el término, en la década de 1950, la OIT ha seguido examinando periódicamente la cuestión a lo largo del resto del siglo xx. En general, las hipótesis pesimistas han resultado exageradas, al menos en términos de índices de empleo, si bien esto no ha evitado que aparezcan nuevas formas de «tecnopesimismo». Sin embargo, como se indica en el capítulo 1, las disrupciones originadas por la actual oleada de cambios tecnológicos pueden entrañar consecuencias distintas e involuntarias, en especial en lo relativo a la distribución del «dividendo tecnológico». Por lo tanto, la cuestión estriba en saber si esta vez es distinto.

Resultados de los últimos estudios sobre tecnología y volumen del empleo

Según algunos estudios⁶³, se prevé que más de la mitad de todos los empleos existentes cambien notablemente o desaparezcan (véase el cuadro 3.1). Esto se debe en parte a la naturaleza de los cambios tecnológicos en informática, mecánica y bioquímica, sectores en los que se considera que hay más actividades que se ven amenazadas que en otros ciclos de innovación tecnológica.

Cuadro 3.1. Estimación del impacto de la tecnología en el empleo

Organización	Estimaciones
Universidad de Oxford	El 47 por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos de América corren el riesgo de que sus puestos de trabajo se automaticen.
PricewaterhouseCoopers	El 38 por ciento de los puestos de trabajo en los Estados Unidos de América, el 30 por ciento en el Reino Unido, el 21 por ciento en el Japón y el 35 por ciento en Alemania están amenazados por la automatización.
OIT (Chang y Huynh)	ASEAN-5: en los próximos veinte años, el 56 por ciento de los puestos de trabajo corren el riesgo de automatización.
McKinsey	El 60 por ciento de todas las ocupaciones comprenden al menos un 30 por ciento de actividades que técnicamente pueden automatizarse.
OCDE	Promedio de la OCDE: el 9 por ciento de los puestos de trabajo corren un alto riesgo. Hay un riesgo reducido de automatización completa, pero una gran proporción (entre el 50 por ciento y el 70 por ciento) de tareas con riesgo de automatizarse.
Roland Berger	Europa occidental: de aquí a 2035 se habrán perdido 8,3 millones de empleos en el sector industrial frente a 10 millones de puestos creados en el sector servicios.
Banco Mundial	Dos tercios de todos los puestos de trabajo de los países desarrollados pueden automatizarse.

Sin embargo, es preciso interpretar estas estimaciones con mucha cautela, ya que muchos de estos estudios examinan la probabilidad de que un puesto de trabajo *pueda* automatizarse, no la probabilidad de que ese puesto de trabajo (o las tareas que conlleva) *vaya a* automatizarse necesariamente⁶⁴. A la luz de los considerables costos financieros que suelen ir asociados a la adopción y aplicación de tecnologías avanzadas, es probable que la diferencia entre «pueda» y «vaya a» sea notable, en particular en los países en desarrollo. Además, la eliminación de determinadas tareas específicas de un puesto de trabajo no significa necesariamente que ese puesto desaparezca; simplemente, los trabajadores tendrán que adaptarse a nuevos entornos laborales en los que trabajen junto a máquinas (inteligentes) y robots («cobots» o robots colaborativos)⁶⁵. En definitiva, es posible que algunas de las estimaciones actuales del «desempleo tecnológico» sean exageradas.

Desde un enfoque más equilibrado también debería considerarse el potencial en términos de creación de empleo de los cambios tecnológicos. Por ejemplo, el aumento de los ingresos y la productividad que generen las mejoras tecnológicas que están teniendo lugar llevará a una mayor demanda de los bienes y servicios existentes o a la demanda de otros completamente nuevos, lo que dará pie a la creación de ocupaciones desconocidas (por ejemplo, gestor de redes sociales)⁶⁶. A falta de políticas que ayuden a dar forma a los resultados, la confluencia de estos efectos opuestos (por ejemplo, la sustitución o el reemplazo de empleos frente a la creación de puestos de trabajo resultante de la evolución de la productividad y los ingresos) determinará en última instancia el resultado final de la tasa de empleo total.

Repartir los «dividendos tecnológicos»: calidad del empleo y consideraciones relativas a la distribución

Al margen del impacto general en los empleos, el cambio tecnológico no afectará a todo el mundo por igual. Ya se observa una polarización del empleo, dado que han aumentado los puestos de trabajo en ocupaciones que requieren bajo o alto nivel de calificaciones, cosa que no ha ocurrido en las ocupaciones rutinarias que requieren un grado intermedio de calificación, al menos en los países desarrollados. Los estudios sobre la robotización demuestran que el riesgo de pérdida de empleo es elevado en el caso de los trabajos rutinarios y manuales, y puede que incluso en algunos ámbitos del sector servicios. Dada la falta de oportunidades adecuadas para adquirir las nuevas competencias que se requieren, muchos de los trabajadores que corren el riesgo de perder su trabajo pueden verse forzados a aceptar empleos que requieren menos calificaciones y están peor remunerados, lo cual ejercerá una presión aún más a la baja sobre los salarios en el segmento de salarios bajos⁶⁷. Asimismo, esto podría dar lugar a formas precarias de empleo que aumenten al mismo tiempo que el desempleo de larga duración⁶⁸.

La distribución de los dividendos derivados de las innovaciones tecnológicas que llegan y llegarán se ha convertido en una cuestión fundamental. A este respecto, merece la pena tener en cuenta las diferencias en cuanto al acceso a la tecnología, tanto dentro de un país como entre países, por ejemplo, las variaciones según el grupo de ingresos, entre zonas rurales y urbanas, por género, por grupos de edad e incluso entre sectores. Así, la economía digital genera un incremento sustancial de la productividad y de los beneficios obtenidos en mercados más amplios, a escala mundial⁶⁹, pero los dividendos tecnológicos

que se producen en los sectores digitales no se han extendido, por el momento, al resto de la economía, lo cual puede exacerbar algunas de las desigualdades existentes, en particular entre el capital y el trabajo⁷⁰. Además de por un contexto macroeconómico más amplio, estos cambios suscitan preocupación por cómo va a repartirse el incremento de la productividad derivado de las nuevas formas de tecnología, como la robotización y la inteligencia artificial.

Cambios tecnológicos: costos de ajuste para particulares, empresas y regiones

La reasignación de puestos de trabajo implica desplazar a trabajadores (en la medida de lo factible o conveniente) y trasladar recursos dentro de la economía, en ocasiones de una empresa, de un sector o de un emplazamiento a otros. De lo sucedido en épocas anteriores se deduce que si este proceso no se gestiona de forma adecuada y en un plazo oportuno, estos procesos de ajuste pueden desembocar en un aumento del cierre de empresas, del desajuste de las competencias y del desempleo, lo cual acentuará las desigualdades espaciales (que en algunas ocasiones son marcadas), en especial la fractura entre las zonas rurales y urbanas (lo que a menudo acarrea consecuencias políticas notables)⁷¹.

En resumen, el verdadero desafío que encierra el cambio tecnológico consiste por tanto en encontrar la manera de apoyar a las empresas en esta transición y facilitar que los trabajadores pasen del régimen de empleo antiguo al nuevo (tanto en lo que se refiere a sus movimientos como a sus competencias), así como en dar con la forma de repartir el incremento de la productividad equitativamente⁷².

Capacidades para el futuro

Si bien, hasta la fecha, ha habido indicios de una polarización del empleo en términos de capacidades, cada vez hay más robots y computadoras que «adquieren» habilidades y dominan competencias —y a un ritmo más rápido que antes— que se creían exclusivas del reino de lo humano. En efecto, los cambios tecnológicos y las transformaciones actuales de las tendencias ocupacionales están modificando la necesidad de competencias: cabe preguntarse cuáles se pedirán a los trabajadores y cómo las adquirirán. Las aptitudes cognitivas y la capacidad de resolver problemas complejos están cobrando más importancia que la fuerza física o incluso las destrezas técnicas⁷³. Este auge de las competencias frente a las habilidades requiere que las instituciones educativas y de formación se adecuen y tengan en cuenta la perspectiva de los interlocutores sociales, por ejemplo, facilitando la transición de la escuela al trabajo y fomentando la mejora continua de las capacidades y las competencias en todo el espectro ocupacional. No obstante, el cambio de la relación de trabajo hacia empleos más temporales y menos seguros lleva a preguntarse al mismo tiempo sobre la mejor manera de aplicar políticas que garanticen que los individuos reciben ayuda para adquirir las capacidades y competencias adecuadas a lo largo de su vida laboral (véase también el capítulo 4)⁷⁴. Las políticas dirigidas a las mujeres y los jóvenes que trabajan en la agricultura, sector que posee un enorme potencial desaprovechado de creación de empleo y medios de subsistencia alternativos, pueden contribuir de forma significativa a reducir la desigualdad entre las zonas rurales y urbanas.

C. ¿Hay potencial para crear empleos?

El éxito de estas inversiones en educación y adquisición de capacidades dependerá, ante todo, de la disponibilidad de los empleos para los que los trabajadores se formen. ¿De dónde saldrán los nuevos puestos de trabajo?

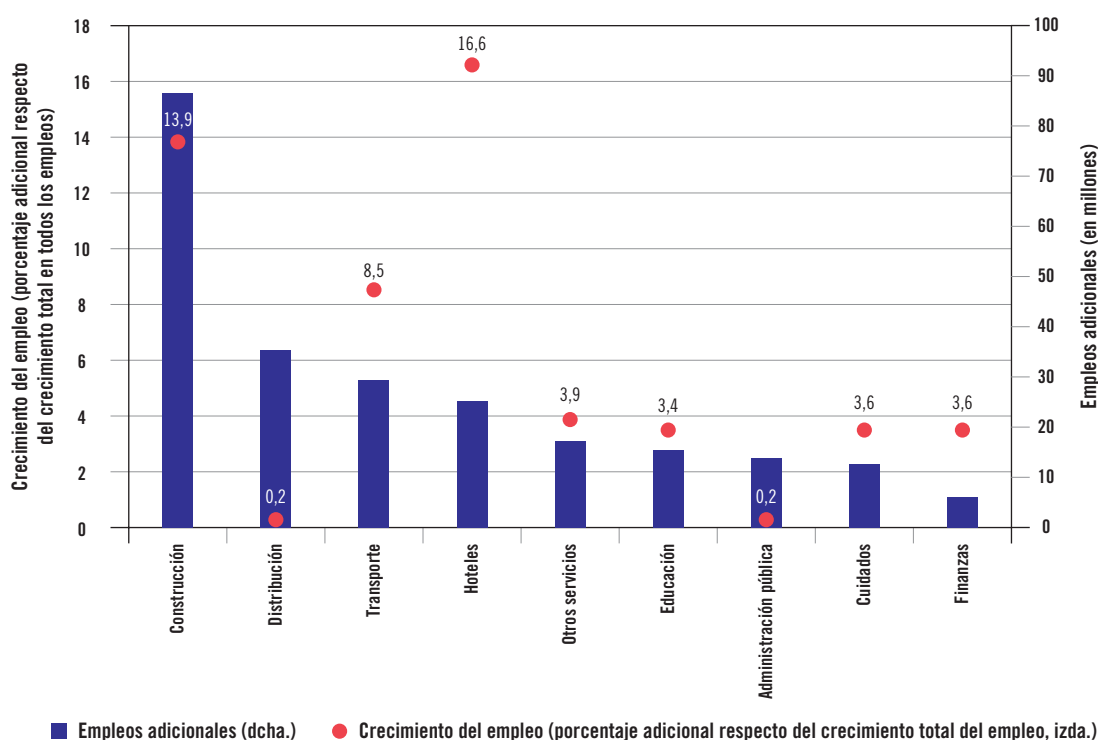
Tradicionalmente, la industria manufacturera se consideraba el motor del crecimiento y la creación de empleo por su efecto en el resto de la economía. No obstante, en las últimas décadas, ha ido decreciendo su importancia relativa para el empleo en los países desarrollados —fenómeno que a menudo se denomina «la economía sin fábricas»⁷⁵—. Los actuales avances en tecnología implican que, si bien el valor añadido de la industria manufacturera sigue creciendo, la probabilidad de encontrar trabajo en el taller de una fábrica es escasa. Seguramente esta tendencia va a persistir en un futuro cercano⁷⁶.

Al mismo tiempo, es posible que estas transformaciones tecnológicas entrañen una reducción de los costos de la prestación de servicios, lo cual los hará accesibles a un grupo mayor de consumidores. Asimismo, el envejecimiento de la población, la expansión de la clase media a escala mundial y los cambios de estilo de vida, así como la mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo, siguen generando una creciente demanda de servicios, en especial en la economía de los cuidados —a pesar de que, como se indica en el capítulo 2, persistan estereotipos de género que perpetúan el déficit de trabajos decentes en este sector y la mayor parte de la prestación de cuidados siga sin remunerarse, impidiendo el desarrollo de un mercado de servicios de asistencia amplio y diversificado—. En consecuencia, es probable que el crecimiento del empleo provenga principalmente del sector servicios en los próximos años (gráfico 3.1). Además, se prevé que el sector de la construcción aporte un gran número de empleos suplementarios de aquí a 2020.

El panorama cambiante de la creación de empleo en el futuro ofrece oportunidades para el mundo en desarrollo, pero al mismo tiempo plantea desafíos adicionales en cuanto a las políticas de desarrollo. La reducción de la brecha tecnológica sigue siendo un reto para los países en desarrollo. Las carencias básicas en vivienda, infraestructura y educación, la dependencia de la economía informal (véase el capítulo 4) y la falta sustancial de empleos decentes en la agricultura en la mayor parte de los países en desarrollo confieren a la tecnología un papel muy diferente del que desempeña en la mayoría de los países emergentes y desarrollados. Asimismo, la menor capacidad de la industria manufacturera de crear empleo tiene implicaciones para el enfoque convencional, según el cual se tiende a sobrestimar la importancia estratégica de este sector como fuente fundamental tanto de crecimiento económico como de empleo. Los actuales entornos normativos a escala mundial, como el comercio y los flujos de inversión extranjera directa, añaden incertidumbre a las políticas de desarrollo. La transición hacia una economía más verde ya está creando oportunidades de empleo en una amplia serie de sectores, y la adopción de estrategias más ambiciosas a este respecto podría llevar a un aumento aún mayor del empleo gracias a la estimulación de nuevas inversiones⁷⁷.

Nuestra capacidad de abordar estos desafíos determinará, en muchos aspectos, la posibilidad de crear un futuro del trabajo que ofrezca un crecimiento sostenible e inclusivo a los trabajadores de todo el mundo y cierre la brecha de la desigualdad.

Gráfico 3.1. Crecimiento mundial del empleo previsto en la construcción y los servicios (2015-2020)



Nota: Las cifras de crecimiento del empleo en porcentajes indican el crecimiento adicional de empleos previsto por encima del aumento del número total de empleos existentes en el mundo.

Fuente: ILOSTAT.

Margen para adoptar un marco normativo integrador que favorezca el empleo pleno y productivo

Las tendencias macroeconómicas y tecnológicas actuales plantean problemas considerables para lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El análisis realizado en este capítulo demuestra que se requieren un marco integrador que cree las condiciones para un crecimiento fuerte y unas políticas que ayuden a los trabajadores y las empresas a realizar la transición y el ajuste hacia nuevos campos de actividad. Las políticas de educación y fomento de las capacidades son de vital importancia a este respecto. Asimismo, se resalta el hecho de que no será suficiente centrarse en el crecimiento si no se invierten las tendencias de desigualdad y financiarización.



CAPÍTULO 4

La organización del trabajo y de la producción: «El trabajo no es una mercancía»

Desde hace casi un siglo la OIT ha venido abogando por que el mundo del trabajo refleje los criterios básicos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, inspirados en el principio fundamental de que «el trabajo no es una mercancía». Como se señaló en los capítulos anteriores, el mundo del trabajo ha experimentado una gran transformación en los últimos decenios. Sin embargo, en numerosos países emergentes y en desarrollo, el trabajo informal persiste y sigue siendo un fenómeno generalizado (véase el capítulo 1). Además, la estructura de las empresas contemporáneas dista considerablemente de la que tuvieron las empresas en otras épocas del capitalismo, más circunscritas al ámbito nacional, integradas de forma vertical y dedicadas a actividades específicas. Las consecuencias de esta evolución han repercutido sobremanera en la propia naturaleza del trabajo y han planteado problemas para la calidad del empleo. Los cambios que se están produciendo en el trabajo y la producción han provocado una mayor presencia de diversas formas de «empleos atípicos», que en ciertos casos carecen parcial o totalmente de la protección que suelen tener los trabajadores de empleos convencionales.

Reconociendo estos cambios en la organización del trabajo y en vista de los nuevos desarrollos tecnológicos, ¿se necesita una nueva orientación para facilitar la transición del empleo informal al empleo formal? Frente a la creciente fragmentación de la producción de bienes y servicios, ¿cómo garantizamos la continuidad de la promoción y la protección del trabajo decente? ¿Cuáles son las posibles respuestas normativas para solucionar los problemas asociados con ciertas modalidades de empleo atípico y velar por que todos los trabajadores tengan los mismos derechos y prestaciones? El presente capítulo examina los problemas fundamentales y complejos producidos por la creciente diversidad de formas de empleo y la inestabilidad que pueden implicar en el contexto del mandato continuo de la OIT.

A. El empleo informal en el futuro

La informalidad sigue siendo una de las principales características del mercado laboral en muchos países emergentes y en desarrollo. El mundo ha avanzado con paso firme en la transición de la informalidad a la formalidad, pero lo ha hecho con una lentitud inadmisibles⁷⁸. Un interrogante fundamental que se les plantea a los mandantes y responsables de formular políticas es, por un lado, si los cambios en la naturaleza del trabajo incidirán en la transición del empleo informal al empleo formal y, de ser así, de qué manera; y, por otro, qué nuevas estrategias pueden ser necesarias para hacer frente a este problema. Promover dicha transición con buenos resultados es la clave para subsanar los déficits de trabajo decente en los países emergentes y en desarrollo.

¿Qué dificultades enfrentan las empresas y los trabajadores en la economía informal?

Un aspecto llamativo de la informalidad es su marcada diversidad. El trabajo informal comprende, por ejemplo, la agricultura de subsistencia y la recolección de residuos como medio de subsistencia; abarca también el trabajo informal en el sector formal, como el trabajo asalariado informal y el trabajo en casa.

Estos diferentes tipos de trabajo informal ocurren fuera del marco de la legislación laboral y de la seguridad social. Sin la protección prevista en la legislación sobre el salario mínimo, las horas de trabajo, la protección social, la negociación colectiva, y la salud y la seguridad en el trabajo, por ejemplo, los trabajadores informales se ven privados de las ventajas del desarrollo económico.

Por su parte, las empresas del sector informal también se ven afectadas por la ausencia de normas justas y aplicables. Son víctimas de las deficiencias de los regímenes de derechos de propiedad y a menudo no pueden acceder a los servicios públicos o a fuentes oficiales de crédito que les ayudarían a crecer y aumentar su producción. Además, han de afrontar otros problemas como los mecanismos para facilitar la entrada al sector formal y los altos niveles de competencia.

Formalizar la economía informal: perspectivas para el futuro

Los inconvenientes señalados para trabajadores y empresas demuestran la importancia de incluir a los trabajadores informales dentro del ámbito de aplicación de las leyes del trabajo y la seguridad social, así como de establecer y promover un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas. A este respecto, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), establece un completo marco normativo para hacer frente a estos problemas.

Los últimos decenios se han caracterizado por un sólido crecimiento económico en los países emergentes y en desarrollo, así como por la persistencia de índices elevados de informalidad. De todo ello se desprende que las estrategias de crecimiento económico no son suficientes por sí solas para solucionar los problemas que plantea la informalidad. Esta constatación cobra tanta más importancia si la consideramos a la luz de los nuevos datos que rebajan las perspectivas de crecimiento económico en relación con el pasado.

La tecnología, la demografía y el cambio climático —tres de los nuevos ejes del mundo del trabajo— ayudarán a definir nuevas formas de combatir la informalidad con arreglo a criterios de sostenibilidad. El cambio climático sigue generando problemas para los agricultores de los países en desarrollo, en los que se registra la mayor incidencia de empleo informal. A diferencia de lo que ocurrirá con muchos países desarrollados, la población joven seguirá aumentando en la mayoría de los países en desarrollo, lo cual, sin una fuerte creación de puestos de trabajo y estrategias de desarrollo orientadas al empleo, puede ser otro factor de presión para recurrir a la informalidad. En este contexto, la posibilidad de usar la tecnología para promover el crecimiento inclusivo ha pasado a ser una cuestión urgente.

B. La organización del trabajo dentro de las cadenas mundiales de suministro

En los últimos decenios, el comercio internacional y la producción y distribución de bienes (y servicios) han quedado cada vez más bajo el control de las cadenas mundiales de suministro. Estas funcionan en numerosos sectores de la economía, entre otros, la industria textil, la industria de la confección de ropa, el comercio minorista, la industria del calzado, la industria automotriz, la industria electrónica, la construcción, el turismo y la hostelería, la horticultura y el transporte⁷⁹.

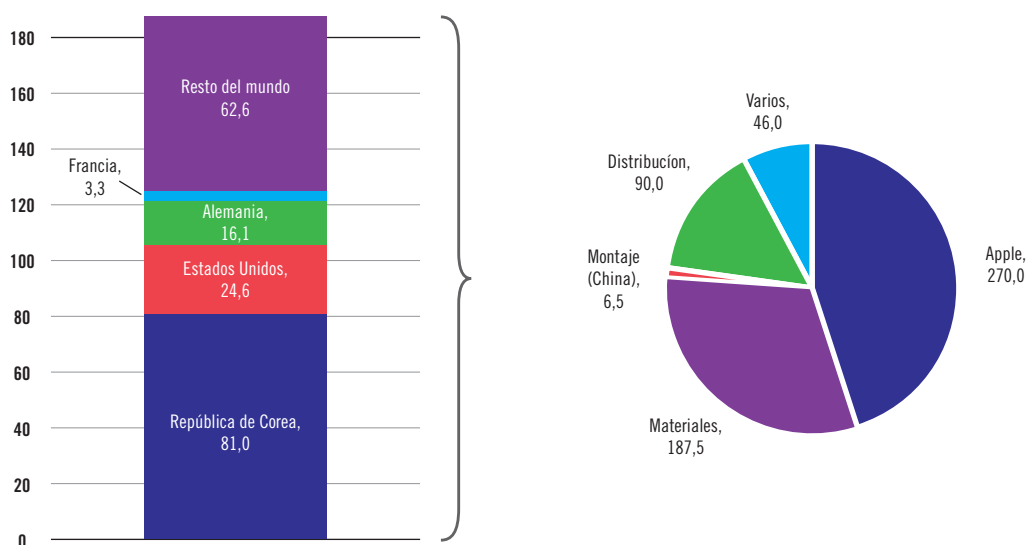
Las cadenas mundiales de suministro han favorecido la creación de empleo, particularmente a raíz de cambios demográficos como el envejecimiento de la población, la urbanización, el crecimiento de la población y la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, se calcula que las cadenas mundiales de suministro dan trabajo a 450 millones de personas en todo el mundo (véase capítulo 1)⁸⁰. Asimismo, la participación en las cadenas mundiales de suministro aumenta las posibilidades de las personas de afianzarse en el mundo del trabajo formal y sustentarse a sí mismas y a sus familias⁸¹. Las cadenas mundiales de suministro también han impulsado la iniciativa empresarial y el crecimiento económico por medio de la transferencia de tecnología y la adopción de nuevas prácticas productivas⁸².

Las consecuencias del carácter disperso de la organización de las cadenas de suministro pueden ser sencillas y directas, pero, para la mayoría de los productos, las cadenas son complejas y comprenden el suministro de insumos, su producción y su distribución en el mundo entero. Estas formas de abastecimiento y producción pueden tener importantes repercusiones para el trabajo, la calidad del trabajo, la gobernanza y la distribución del ingreso. De hecho, en algunos casos ha suscitado preocupaciones acerca de la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios y el tiempo de trabajo, así como problemas relacionados con la efectividad de los derechos laborales, principalmente la libertad sindical y la negociación colectiva. Las empresas que se abastecen de otras empresas de la cadena de suministro no necesariamente emplean a los trabajadores de estas últimas. Por lo tanto, no son legalmente responsables de las violaciones de los derechos de los trabajadores que puedan ocurrir en esos establecimientos, a pesar de que sus prácticas de abastecimiento inciden considerablemente en toda la cadena.

Con respecto a la distribución y las posibles consecuencias para el desarrollo, cabe señalar que, en algunas cadenas mundiales de suministro, las ganancias o los beneficios son capturados por las empresas responsables del diseño y la comercialización. El iPhone de Apple es un ejemplo de esto (gráfico 4.1). Un empleado que se dedica a montar el iPhone 4 en China recibe el 1 por ciento de los 600 dólares de los Estados Unidos que cuesta el teléfono en la tienda (6 dólares), mientras que Apple se lleva casi la mitad del valor del producto (270 dólares). Los materiales que se utilizan para fabricar el iPhone provienen de todas partes del mundo.

Los gobiernos pueden tener una capacidad limitada para supervisar y hacer cumplir las leyes y los reglamentos. Las propias empresas tradicionalmente se han regido por códigos de conducta corporativos en lo referente a los derechos humanos y laborales en sus empresas proveedoras. Estos códigos suelen prever regímenes de auditorías para controlar el cumplimiento de la ley por parte de sus proveedores, así como el intercambio de buenas

Gráfico 4.1. Creación y captura de valor del iPhone 4 de Apple (en dólares de los Estados Unidos)



Fuente: De Backer, K., 2011: *Global value chains: Preliminary evidence and policy issues* (París, OCDE).

prácticas y conocimientos, mecanismos de denuncias y actividades de orientación y creación de capacidad. Numerosos estudios empíricos han analizado estas iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación. Al hacer suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Naciones Unidas crearon un marco para abordar el papel de las empresas en relación con las violaciones de los derechos humanos que puedan ocurrir en sus actividades⁸³.

Aún no se sabe si las cadenas mundiales de suministro seguirán dominando la producción mundial y siendo un motor fundamental del desarrollo. Sin embargo, si aumenta la competencia entre estas, sus prácticas de abastecimiento seguirán afectando a las empresas y los trabajadores de diversas maneras. Esto tiene enormes consecuencias para la pobreza, la desigualdad y la sostenibilidad y, por tanto, sigue siendo una problemática a la que los encargados de formular políticas, junto con los interlocutores sociales, deben prestar especial atención.

C. Diversificación de las relaciones laborales

Si bien la «relación de trabajo típica», es decir, el empleo a tiempo completo, de carácter indefinido y en relación de dependencia, sigue siendo la forma más común de trabajo asalariado en los países desarrollados, esta ha perdido terreno durante los últimos decenios, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, frente a la «relación de trabajo atípica». Ello se debe a que las empresas han debido reestructurar sus prácticas gerenciales y organizativas para hacer frente a los desafíos de la globalización, pero también para responder a lagunas y cambios regulatorios, y atender las demandas de mayor flexibilidad de los trabajadores. El empleo atípico es un conjunto de modalidades de trabajo que difieren de la relación laboral típica, y comprende las siguientes formas: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal por intermedio de agencias y otras formas de

empleo en que intervengan múltiples partes, y las relaciones de trabajo encubiertas y el trabajo por cuenta propia dependiente⁸⁴. El contexto regulatorio del país suele determinar qué forma de empleo atípico prevalece (véase el capítulo 1).

Especialmente preocupante es la aparición del trabajo «a pedido» como los contratos «de cero horas» (sin un mínimo de horas garantizadas) y la llamada «gig economy» o economía del trabajo esporádico, aunque existe poca información sobre estas y otras formas de empleo atípicas. La escasa información disponible sobre las empresas de trabajo temporal demuestra que esta modalidad laboral puede representar entre el 1 y el 6 por ciento del empleo asalariado, pero esas cifras no incluyen otras formas de subcontratación posiblemente muy extendidas. En el Reino Unido, en el último trimestre de 2016 había 905 000 personas trabajando con contratos de cero horas, que equivalen a un 2,8 por ciento del total de empleados⁸⁵.

La economía del trabajo esporádico o «economía de plataformas» representa una pequeña proporción de la fuerza del trabajo —en los Estados Unidos se situaría alrededor del 0,5 por ciento según diferentes estimaciones—, pero está creciendo. La economía del trabajo esporádico comprende dos tipos de trabajo: el «trabajo colaborativo» y el «trabajo a pedido mediante aplicaciones». El trabajo colaborativo se realiza a distancia en plataformas en línea. Surgió con el crecimiento de Internet y la necesidad de que las personas contribuyeran en una serie de tareas para optimizar el funcionamiento de las industrias basadas en la web. Su crecimiento se explica también porque es una forma de organizar el trabajo que permite fragmentar los trabajos en tareas específicas, lo que supone considerables ahorros de costos y la posibilidad de mejorar la prestación de servicios. Estas tareas pueden consistir en la programación informática, el análisis de datos y gráficos, y diversas «microtareas» de oficina. Los trabajadores pueden realizar estas tareas desde cualquier lugar del mundo, dependiendo de las decisiones de quienes controlan la plataforma y siempre y cuando tengan un servicio de Internet fiable. El «trabajo a pedido mediante aplicaciones» es presencial y consiste en prestar servicios de transporte, limpieza y mandados, entre otros, por medio de aplicaciones diseñadas y administradas por empresas que imponen normas de calidad a los trabajadores.

A pesar de tener una incidencia relativamente escasa, la economía de plataformas ha recibido mucha atención en los medios por las controversias en torno al marco legal de quienes realizan este tipo de trabajos. La mayoría de las plataformas ha clasificado a sus trabajadores como «contratistas independientes» o trabajadores por cuenta propia, lo que significa que en algunos casos estos quedan fuera de los requisitos legales aplicables a la relación de trabajo. En consecuencia, la clasificación jurídica de estos trabajadores de la economía del trabajo esporádico ha dado lugar a una serie de juicios con gran resonancia pública, pero la controversia no se ha resuelto todavía. Al mismo tiempo, se ha propuesto la creación de un nuevo tipo de relación laboral para los trabajadores de la economía del trabajo esporádico, a veces denominada «contratista dependiente» o «trabajador independiente», que abarca algunos de los derechos de un empleado tradicional, pero no todos⁸⁶.

Consecuencias para los trabajadores, las empresas y la sociedad

La proliferación del empleo atípico plantea una serie de preocupaciones con respecto a la calidad y la seguridad del empleo (cuadro 4.1). La productividad también puede disminuir si una proporción considerable de la fuerza del trabajo se acoge a modalidades atípicas de

empleo. Además, lo que puede ser deseable y conveniente para un determinado trabajador o una determinada empresa a corto plazo puede acarrear consecuencias adversas a un nivel más en conjunto y a largo plazo.

Los trabajadores que escogen modalidades atípicas de trabajo por voluntad propia, como quienes trabajan a tiempo parcial para conciliar el trabajo remunerado con actividades de cuidado no remuneradas, o quienes optan por contratos temporales porque solo están disponibles durante períodos limitados, normalmente tienen una reacción más positiva ante estas modalidades de trabajo que quienes recurren al empleo atípico porque no pueden conseguir un empleo convencional. Las modalidades de trabajo flexibles pueden facilitar la participación de numerosos trabajadores en el mercado laboral, en particular de quienes tienen responsabilidades de cuidado, con lo cual pueden ser una herramienta especialmente eficaz para alentar a las mujeres a incorporarse a la fuerza del trabajo.

Cuadro 4.1. Posibles problemas del empleo atípico para los trabajadores

Seguridad del empleo	Las transiciones del empleo temporal al empleo permanente son escasas; por lo general representan porcentajes anuales de entre menos de un 10 por ciento y aproximadamente un 50 por ciento. Cuanto mayor sea la incidencia del empleo temporal en el país, más probable será que los trabajadores transiten entre el empleo atípico y el desempleo, y menos probable que consigan un trabajo mejor.
Ingresos	Riesgo de importantes penalizaciones salariales en comparación con quienes tienen empleos típicos. En relación con el empleo temporal, los estudios indican que las penalizaciones salariales pueden alcanzar hasta un 30 por ciento. El empleo a tiempo parcial está asociado con penalizaciones salariales en Europa y los Estados Unidos, pero en América Latina, donde es menos común y es realizado principalmente por los trabajadores más calificados, hay indicios de aumentos salariales entre los empleados asalariados.
Horas	Quienes trabajan por encargo o de manera ocasional normalmente tienen poco poder para decidir cuándo trabajar, lo que afecta al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; pero también incide en la seguridad de sus ingresos, puesto que la remuneración es incierta. La inestabilidad de los horarios también hace que sea más difícil tener un segundo trabajo.
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Considerables riesgos en materia de SST por la falta de formación inicial, capacitación y supervisión, por problemas de comunicación (especialmente en las modalidades de empleo en que intervienen varias partes) y por la ruptura de las obligaciones legales o controversias al respecto. Las tasas de accidentes son mayores entre los trabajadores de empleos atípicos.
Seguridad social	Algunas categorías de trabajadores pueden quedar excluidas por ley de la cobertura de la seguridad social, o pueden no cumplir los requisitos mínimos relativos a la duración del empleo, el tiempo de trabajo o los ingresos. O incluso si gozan de protección formal, la falta de continuidad en el empleo y el reducido número de horas de trabajo pueden dar lugar a una cobertura inadecuada o menos prestaciones durante el desempleo y la jubilación.
Formación	Los trabajadores de empleos atípicos tienen menos probabilidades de recibir formación en el puesto de trabajo, lo cual puede afectar su desarrollo profesional, especialmente para los trabajadores jóvenes.
Representación y otros derechos fundamentales de los trabajadores	Los trabajadores de empleos atípicos no tienen derecho a la libertad sindical ni a la negociación colectiva, ya sea por razones legales o por la frágil vinculación con su lugar de trabajo. También pueden ser víctimas de otras violaciones de sus derechos fundamentales en el trabajo, como la discriminación o el trabajo forzoso.

Recuadro 4.1. Posibles riesgos de la economía del trabajo esporádico: un estudio de caso

En noviembre y diciembre de 2015, la OIT encuestó a 1100 trabajadores de dos de las principales plataformas de microtarefas para conocer sus hábitos de trabajo, sus antecedentes laborales y su seguridad económica.

Aunque, en general, los trabajadores valoraron la posibilidad de trabajar desde sus hogares, muchos se mostraron insatisfechos con la escasa remuneración y la falta de trabajo. Sus escasos ingresos por hora se debían en parte al tiempo que destinan a buscar más trabajo en la plataforma y a hacer exámenes no remunerados para poder postular a nuevos trabajos. De hecho, por cada hora de trabajo remunerado, caber calcular un promedio de 18 minutos de trabajo no remunerado, lo que disminuye el promedio de ingresos.

La remuneración también se ve afectada por la falta de protección que caracteriza a este tipo de empleo, pues la mayoría de los trabajadores son clasificados como contratistas independientes. Esto significa que no hay un piso salarial, por lo que los ingresos pueden caer por debajo del salario mínimo en muchos de los países donde viven los trabajadores. Tampoco hay vacaciones ni períodos de descanso remunerados, y los trabajadores asumen todos los gastos de las contribuciones a la seguridad social o corren el riesgo de perder la cobertura en caso de discapacidad, desempleo o jubilación.

Teniendo en cuenta que cabe esperar que el empleo en la economía del trabajo esporádico aumente en los próximos años, es cada vez más necesario adoptar políticas, en particular soluciones normativas, no solo para garantizar el trabajo decente, sino para neutralizar los efectos sociales adversos derivados de la falta de seguridad de empleo e ingreso, y de seguridad social.

Fuente: OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra).

Asimismo, a los trabajadores les va mejor cuando la legislación nacional establece y hace cumplir la igualdad de trato entre las diferentes formas contractuales, cuando garantiza que los trabajadores recibirán prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo con arreglo a un criterio proporcional, y cuando prevé una responsabilidad solidaria para las modalidades de empleo en que intervienen varias partes. Como consecuencia, algunos trabajadores de la economía del trabajo esporádico pueden tener muchos de los mismos problemas (véase el recuadro 4.1).

Además, el empleo atípico puede tener consecuencias de mayor envergadura para el conjunto de la sociedad. La proliferación del empleo atípico puede generar una mayor volatilidad en el empleo y afectar la estabilidad social y económica. Los estudios demuestran que los trabajadores temporales y a pedido tienen más dificultades para acceder al crédito y a la vivienda⁸⁷.

Los estudios también han demostrado que las empresas que dependen en gran medida del empleo atípico por lo general han reorientado sus estrategias de recursos humanos: han dejado de priorizar la formación y el desarrollo de los empleados en la empresa para centrarse en adquirir las competencias que requiere el mercado. Hay indicios de que las empresas que más recurren al empleo atípico tienden a invertir menos en formar a sus empleados, tanto temporales como permanentes, así como en innovación y tecnologías para mejorar la productividad⁸⁸. Así pues, la excesiva dependencia del empleo atípico puede provocar una erosión gradual de aptitudes específicas en el seno de la empresa y, con ello, limitar su capacidad para responder a las nuevas exigencias del mercado.

Este problema puede cobrar particular gravedad a medida que las empresas y los trabajadores intentan adaptarse a los trabajos del futuro. Las investigaciones indican que el sector de la tecnología requerirá trabajos en los que se valoren las aptitudes colaborativas y de resolución de problemas. Los encargados de formular políticas deberán garantizar que las empresas y los trabajadores tengan las herramientas necesarias para explotar las ventajas de la tecnología en favor de un crecimiento sostenible e inclusivo.

Por último, si los cambios en la organización del trabajo y la producción provocan una diversificación de las formas de empleo, se necesitará una respuesta normativa global para velar por el trabajo decente y la igualdad de trato para todos los trabajadores.



CAPÍTULO 5

La gobernanza del trabajo

La gobernanza ocupa un lugar central en el mundo del trabajo a través de la legislación, los contratos de empleo, los convenios colectivos, las normas internacionales del trabajo, las políticas del mercado del trabajo, los códigos voluntarios de conducta y otras medidas en materia de responsabilidad corporativa. Los gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores cumplen una función crucial en la gobernanza. Ante las profundas transformaciones del mundo del trabajo que se han descrito en términos generales en este informe, la gobernanza del trabajo ha de afrontar desafíos inusitados a nivel mundial, nacional e internacional.

¿Contamos actualmente con las instituciones y los instrumentos para hacer frente adecuadamente a estos retos en el futuro? ¿Qué papel ha de desempeñar el Estado en la configuración del futuro del trabajo? ¿Cuáles son las dificultades que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores habrán de superar desde un punto de vista individual y colectivo? ¿Cómo van a colaborar los Estados, los empleadores y los trabajadores en la concepción y el establecimiento de las instituciones y los instrumentos para la gobernanza del trabajo en el futuro? ¿Qué papel cumplirán los modelos voluntarios de autorregulación? ¿Cómo van a organizarse colectivamente los empleadores y los trabajadores, y de qué modo estas formas de organización colectiva van a garantizar la representación legítima en procesos colaborativos? ¿Cómo puede mejorarse la gobernanza del trabajo a nivel transnacional? ¿Podrían surgir nuevas instituciones e instrumentos en este sentido? En este capítulo vamos a tratar sobre estas cuestiones.

A. La gobernanza del trabajo: el Estado, los empleadores y los trabajadores

Los Estados y las organizaciones de empleadores y de trabajadores del mundo entero se enfrentan a presiones para que hagan reformas. Estas presiones tienen diversas causas, pero todas ellas generan tensiones sobre el modelo de gobernanza que ha prevalecido durante más de un siglo.

El Estado y la gobernanza del trabajo

Algunos de los cambios en la gobernanza del trabajo reflejan las decisiones políticas de los Estados. Desde hace varios decenios prevalecen los argumentos en favor de la desreglamentación de los mercados del trabajo y las reformas estructurales. Esta evolución ha tenido lugar dentro de un contexto en el que la globalización ha inducido un aumento de la

competición económica que ejerce presión sobre las normas en materia de protección social así como sobre las instituciones del mercado del trabajo. En algunos casos, los programas de ajuste estructural apoyados por las instituciones financieras internacionales han pedido a los gobiernos dicha desreglamentación; en otros, los propios gobiernos liberalizaron los mercados del trabajo como parte de plataformas más amplias de desreglamentación. A principios del siglo XXI, las iniciativas para cuantificar y comparar el impacto de los diversos regímenes de reglamentación laboral dieron pie a formular afirmaciones que asociaban la reglamentación «ligeras» con el crecimiento económico, lo que impulsó una acción gubernamental coherente con esa tesis⁸⁹. Más recientemente, como consecuencia de la crisis financiera y económica mundial, varios países acometieron una enérgica liberalización de los mercados del trabajo como parte del paquete de medidas de austeridad y consolidación fiscal. Estas medidas incluyen, entre otros, cambios en los marcos jurídicos de negociación colectiva (por ejemplo, mediante el aumento de los umbrales para acceder a la representación sindical en la negociación colectiva y con la promoción de la negociación en el plano de la empresa, además de —y en ocasiones como opción preferente— a los sistemas de negociación colectiva sectorial).

El papel del Estado en la gobernanza del trabajo afronta otros cambios. Muchos Estados se encuentran con graves deficiencias en los recursos a su alcance. Otros padecen deficiencias democráticas o problemas en su sistema de administración del trabajo, y algunos gobiernos carecen de la voluntad política de participar en una gobernanza colaborativa del trabajo.

Desde una perspectiva del derecho internacional y de las relaciones internacionales, la gobernanza del trabajo se ha ido complicando más a medida que un número cada vez mayor de organizaciones transfronterizas adoptan normativas que no siempre están en consonancia con los instrumentos de derechos humanos y laborales internacionales. Además, la situación de las normas internacionales del trabajo no siempre permite resolver plenamente el problema de cómo aplicar dichas normativas a todos los trabajadores, con independencia de la situación contractual de estos últimos. Las nuevas normas internacionales y regionales se solapan y, en algunos casos, son incompatibles, y pueden suscitar problemas de compatibilidad con la gobernanza nacional existente.

Las normas del trabajo ocupan también un lugar preeminente en sistemas de gobernanza privada (como los códigos de conducta de las empresas), muchos de los cuales han surgido con la evolución y crecimiento de las cadenas mundiales de suministro⁹⁰. Esta situación ha venido acompañada por la proliferación de mecanismos de reclamación y reparación extrajudicial de conflictos. La coexistencia y, en algunos casos, la interdependencia entre la gobernanza privada y pública de los regímenes laborales han suscitado muchas preguntas sobre la efectividad de estos sistemas duales.

La combinación del comercio internacional y una creciente globalización, en particular a través de las cadenas de suministro, han creado espacio para que algunos actores ejerzan por sí solos un poder significativo sobre el trabajo en múltiples territorios y a menudo distantes entre sí (capítulos 3 y 4). Por ejemplo, los pedidos de fabricación a un determinado país con baja renta per cápita de una única empresa multinacional (EMN) podrían representar un porcentaje significativo del PIB de ese país —y probablemente un porcentaje constatable y tal vez significativo de su empleo formal—. Las acciones y decisiones de estos actores tienen

consecuencias considerables sobre la gobernanza del trabajo y, sin embargo, estas pueden quedar lejos del alcance de la gobernanza efectiva del Estado.

Cambio y evolución en las organizaciones de empleadores y de trabajadores

A lo largo de las últimas dos décadas ha ido decayendo el número de afiliados en los sindicatos. Entre 2005 y 2015, la densidad sindical, un porcentaje que computa el índice de afiliación sindical en relación con el número total de empleados, ha ido disminuyendo paulatinamente en muchos países del mundo, aunque ha permanecido estable en otros —especialmente en aquellos donde los seguros de desempleo están gestionados por el sindicato— y ha disminuido en algunos otros (por ejemplo, Chile, Dinamarca, Noruega y Uruguay)⁹¹.

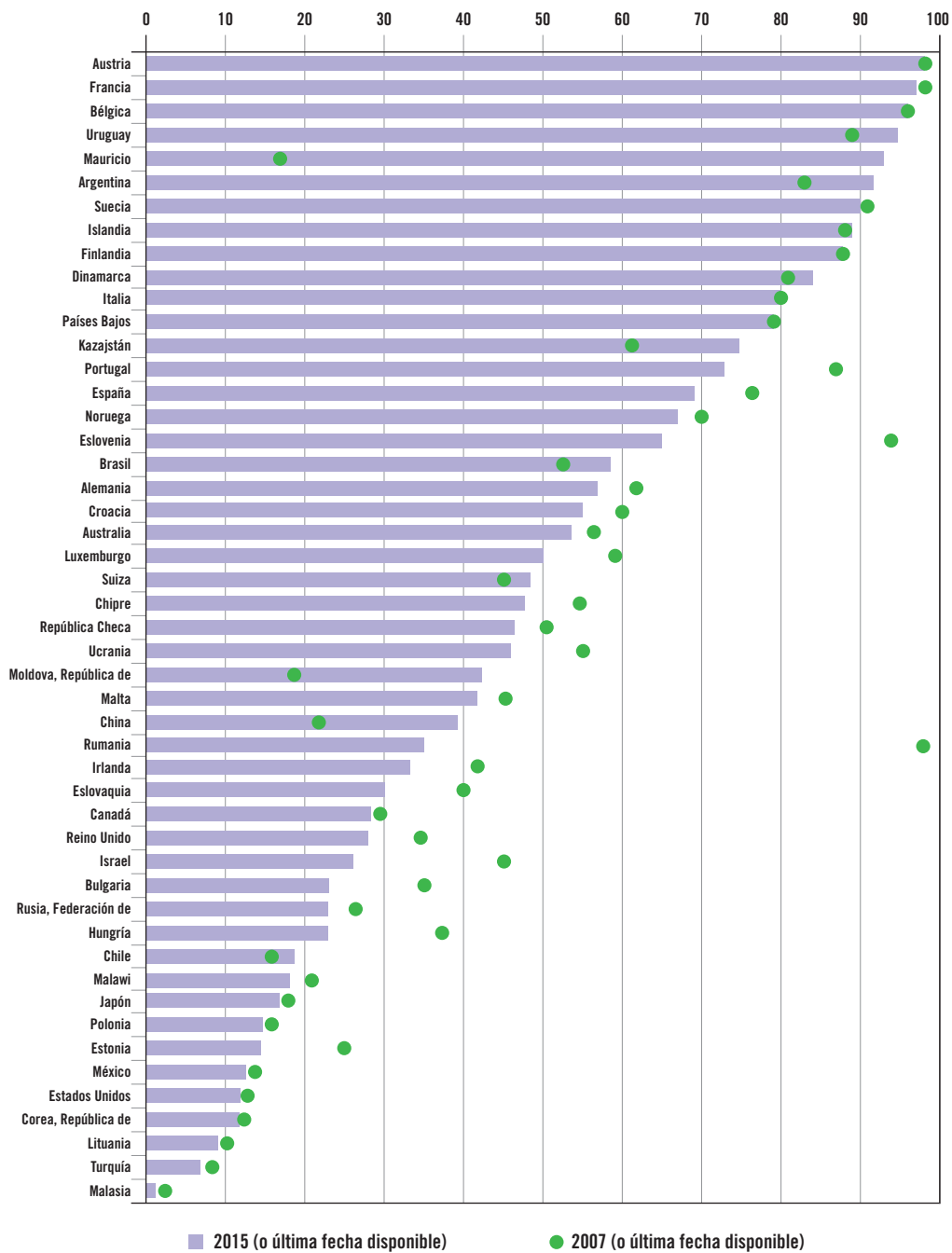
Hay muchas razones que explican el descenso de la afiliación y la densidad sindicales: por ejemplo, los cambios estructurales en la economía (véase el descenso en el empleo productivo), los ataques de los empleadores a los sindicatos que provocan disgregación, las transformaciones demográficas, el aumento del desempleo, las reformas del mercado de trabajo, la gobernanza y el porcentaje cada vez mayor de las formas atípicas de empleo. Se plantea el problema de si el actual modelo de sindicalismo surgido durante la época de la producción en serie creada por Ford, a principios del siglo xx, es adecuado al modelo actual de economía de plataformas.

A pesar de esta disminución en el número de afiliados de los sindicatos, estos siguen siendo las organizaciones con mayor número de afiliados en todo el mundo y constituyen la forma más relevante de transmitir la voz de millones de trabajadores. En muchos países, el número de afiliados sindicales sigue siendo varias veces superior al número de afiliados a partidos políticos⁹². A escala mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI) representa a 181 millones de trabajadores. Y, lo que es más importante, hay una considerable demanda de sindicatos por parte de los trabajadores: los estudios y encuestas destacan que, en muchos países del mundo, no se ha atendido la demanda de representación sindical⁹³.

Las tendencias en las organizaciones de empleadores presentan un panorama heterogéneo. Las organizaciones de empleadores han tratado tradicionalmente de organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores en el mercado del trabajo, junto con las asociaciones comerciales que organizan los intereses que las empresas tienen en otros mercados. Aunque contamos con escasos datos y análisis al respecto, hay indicios de que, en general, el número de afiliados de las organizaciones de empleadores no ha variado ostensiblemente⁹⁴.

Las organizaciones empresariales y de empleadores afrontan otros retos. La heterogeneidad de las empresas, incluidas las pequeñas y medianas empresas y las multinacionales, hace difícil articular una voz cohesionada por parte de la empresa. En algunas regiones, las pymes siguen teniendo la menor representación asociativa⁹⁵. En algunos casos, las EMN han preferido influir directamente en las estrategias políticas y reglamentarias nacionales —ya sea en sus sedes o en otros países— en vez de hacerlo por medio de formas de representación colectiva de sus intereses. Pese a que el contexto institucional de negociación con varios empleadores y/o la extensión de los convenios colectivos contribuyeron a mantener los niveles de adhesión a estas organizaciones en algunos países⁹⁶, la erosión de la negociación colectiva se tradujo

Gráfico 5.1. Alcance de los convenios colectivos, 2007 y 2015 o últimos años disponibles (porcentaje de trabajadores)



Fuente: ILOSTAT.

en un cambio en la «lógica» de la acción colectiva. Algunos empleadores empezaron a estar menos dispuestos a afiliarse a organizaciones de empleadores donde la pertenencia a las mismas significaba someterse a las condiciones de un convenio colectivo que, de otra forma, no les sería aplicado.

Las transformaciones económicas y la globalización no parecen haber socavado la capacidad de las organizaciones de empleadores para atraer a nuevos miembros. Hay varias razones para ello, y se refieren a las estrategias adaptativas de las asociaciones de empleadores y empresarios al asesorar sobre formas alternativas de organización, a las relaciones con los miembros y la prestación de servicios⁹⁷.

La regulación del trabajo mediante la negociación colectiva

Se han producido cambios radicales en las funciones que cumplen los convenios colectivos. En primer lugar, el alcance de la negociación colectiva —que mide el porcentaje de trabajadores cuyas condiciones de trabajo se rigen por convenios colectivos— ha disminuido en muchos países, en particular desde el inicio de la crisis económica y financiera mundial (gráfico 5.1)

El alcance de esta disminución de la cobertura ha sido particularmente acusado en algunos países, especialmente en los países europeos más sacudidos por la crisis y que han recibido ayuda financiera internacional. No obstante otros países han apoyado tipos de negociación colectiva inclusivos mediante diversas medidas de políticas, lo que ha propiciado una ampliación de la cobertura de los convenios. La creciente descentralización de los convenios colectivos en los diversos sistemas está detrás de estas tendencias. Estos dos casos opuestos muestran que el descenso acentuado del alcance de la negociación colectiva no fue el resultado directo de la resistencia del empleador a la negociación colectiva ni la disminución del número de afiliados en los sindicatos —aunque ninguno de los factores contribuyeron a mejorar la situación—, sino más bien el resultado de los cambios inducidos por políticas que retiran el apoyo estatal a la negociación colectiva⁹⁸.

De cara al futuro, una mayor diversidad de las modalidades de organización del trabajo, los cambios en las estrategias de gestión empresarial y el surgimiento de redes de producción de ámbito mundial representan desafíos para las relaciones laborales organizadas y la negociación colectiva. Además, en muchos países el trabajo en la economía informal sigue fuera del alcance de las instituciones oficiales de relaciones laborales.

B. Innovación en la gobernanza y en la reglamentación laboral

El futuro del trabajo vendrá determinado por nuestros instrumentos de gobernanza, así como por los procesos mediante los cuales estos son formulados. Requerirá innovación en la gobernanza y aprovechamiento de las posibles complementariedades entre las diversas formas de gobernanza. A nivel internacional, se precisarán esfuerzos considerables para configurar un nuevo consenso global sobre la gobernanza del trabajo con miras a garantizar la coherencia política dentro del sistema multilateral. En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible constituye una oportunidad decisiva. Y requerirá asimismo que se examinen y actualicen las normas internacionales a fin de garantizar que sigan siendo pertinentes.

Innovación en la gobernanza del trabajo

La práctica y la teoría sobre la gobernanza están evolucionando en todas las áreas de la política. Las últimas novedades muestran lo importante que es alentar a los actores a diversos

niveles a tratar de abordar estos desafíos en materia de políticas, compartir los resultados y, después, determinar de forma colaborativa cómo aprovechar las lecciones aprendidas y proceder en consecuencia⁹⁹.

Aunque el Estado sigue siendo el actor central y esencial para garantizar la gobernanza, las nuevas formas de gobernanza insisten en el valor de la participación pública como práctica democrática¹⁰⁰. No obstante, estos nuevos modelos de participación deben empezar por un planteamiento de carácter normativo y basado en los derechos a fin de lograr resultados efectivos.

Una cuestión urgente consiste en saber si este proceso otorga más poder a aquellos que de otra forma quedarían excluidos del mismo, permitiéndoles influir en la concepción y la aplicación de las políticas¹⁰¹. Y otra cuestión afín es el papel que desempeñan respectivamente las formas públicas y privadas de gobernanza. Una creciente bibliografía que analiza los datos empíricos sugiere que, con un diseño cuidadoso, la gobernanza privada puede desempeñar un papel positivo contribuyendo a consolidar las instituciones y los resultados de la gobernanza pública.

A nivel nacional, la gobernanza del trabajo ha reflejado desde hace mucho tiempo el modelo global de la OIT, operando como una colaboración entre los Estados, y los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Esta larga historia constituye la base para las innovaciones en materia de gobernanza del trabajo, especialmente respecto a la promoción del cumplimiento de la normativa en el lugar de trabajo mediante los servicios de inspección del trabajo. Esta capacidad para el cambio ha adquirido una mayor importancia a medida que evolucionaba el lugar de trabajo. En Indonesia, por ejemplo, el Gobierno está aumentando sus capacidades para promover el cumplimiento mediante el establecimiento de su iniciativa Labour Norms Cadres. Según esta iniciativa, las empresas están obligadas a tener en plantilla un miembro que haga las veces de experto interno sobre el ordenamiento jurídico nacional. En el Brasil, la interacción entre la asociación de las principales marcas de ropa (ABVTEX) y la inspección del trabajo ha dado lugar a mecanismos complementarios de seguimiento, y a una ampliación de la influencia de la inspección del trabajo en los segmentos inferiores de la cadena de suministro de ropa¹⁰².

La innovación en la gobernanza del trabajo incide también en otras áreas de las políticas, tanto a nivel internacional como nacional. En algunos países se han creado comités nacionales de seguimiento para alentar a los actores nacionales a solucionar sus conflictos laborales en marco de las cadenas mundiales de suministro (por ejemplo, en Colombia). Si bien los acuerdos marco internacionales firmados por empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales siguen siendo pocos y distan de ser aplicables, refuerzan (aunque no reemplazan) tanto las normas de protección como las de participación a nivel de país. Algunos Estados han adoptado medidas para armonizar e integrar mejor estas normas de protección y participación en las políticas del mercado del trabajo. Entre los ejemplos con los que contamos actualmente cabe citar la introducción de un nuevo salario mínimo legal en Alemania (2015) y en Sudáfrica (2017), y las medidas para fortalecer la negociación colectiva.

C. El futuro del diálogo social y el tripartismo

El futuro de la gobernanza del trabajo estará también determinado por el futuro de las relaciones laborales, el diálogo social y el tripartismo. No obstante, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han venido soportando cada vez mayor presión en un momento en el que la gobernanza requiere cada vez más participación e innovación normativa. En consecuencia, la efectividad y legitimidad de estas organizaciones y del diálogo social en la gobernanza del trabajo dependerá de su capacidad, en primer lugar, de favorecer la participación en la generación y el intercambio de los «frutos del progreso económico»¹⁰³, y en segundo lugar, de representar de un modo verosímil los intereses de los empleadores o de los trabajadores. «Si se cuestiona seriamente la legitimación representativa de los interlocutores para participar en el diálogo social, también se cuestionará el lugar del tripartismo como piedra angular de la gobernanza»¹⁰⁴.

Las organizaciones de empleadores y los sindicatos

Si bien algunas de las tendencias globales son preocupantes, hay también señales esperanzadoras. Surgen nuevos modelos de organización de los trabajadores en múltiples contextos laborales, incluida la «gig economy» o economía del trabajo intermitente. Estas novedades destacan la importancia de las alianzas con otros actores, así como las nuevas fuentes de poder.

En primer lugar, a nivel microeconómico, las nuevas iniciativas y formas organizacionales que están surgiendo se basan en nuevas fuentes de poder. En los Estados Unidos, hay centros laborales constituidos como organizaciones locales no gubernamentales que organizan en gran medida a los trabajadores vulnerables y con salarios bajos (por ejemplo, los trabajadores migrantes) en comunidades y no principalmente en el lugar de trabajo. Estas instituciones ya establecidas ofrecen a los trabajadores una combinación de defensa de sus derechos y prestación de servicios. Se trata de nuevas organizaciones de trabajadores informales, como la Alianza de Comerciantes Informales de Sudáfrica (SAITA), que se constituyó para dar voz a los comerciantes ambulantes con objeto de atender a los problemas de una presencia cada vez mayor de trabajadores por cuenta propia en las calles de las ciudades sudafricanas¹⁰⁵. Estas organizaciones se inspiran en nuevas fuentes de poder o «influencia simbólica» (poder moral) para abogar por la necesidad de restaurar la dignidad y promover la justicia social entre los trabajadores que han sido marginados económicamente. Se articulan a nivel comunitario, recurriendo no tanto a los derechos laborales como a «la condición de ciudadanos» de sus integrantes¹⁰⁶. Encajan mejor en la descripción de «agregado de trabajadores» que en la de sindicato porque su naturaleza es transitoria y evoluciona constantemente¹⁰⁷. Si bien en ellas persiste claramente el deseo por la sindicación y la acción colectiva, estas iniciativas siguen siendo difusas y con un alcance limitado.

En segundo lugar, en la «gig economy» está muy extendida la experimentación con diversos modelos de organización. Están surgiendo diversos tipos de estrategia organizativa y de acción colectiva, incluida la formación de nuevos sindicatos para los trabajadores de la economía intermitente basados en estrategias de organización con base comunitaria (recuadro 5.1)¹⁰⁸.

Recuadro 5.1. Organizar la «gig economy» o economía del trabajo esporádico

En los Estados Unidos, los sindicatos y las federaciones sindicales han desarrollado tres estrategias distintas para que los trabajadores de este tipo de economía o esporádicos tengan oportunidades de representación y voz colectiva. Entre estas oportunidades cabe citar algunos recursos de carácter jurídico que situarían a dichos trabajadores bajo la protección de la legislación laboral actual, la constitución de gremios de trabajadores independientes que negocian directamente con las plataformas de empleo y la creación de leyes municipales que amplían los derechos de negociación para los trabajadores esporádicos por cuenta propia.

Numerosas demandas o acciones judiciales colectivas han defendido que los trabajadores esporádicos o agrupados en plataformas han sido clasificados indebidamente y deberían ser considerados como empleados. Las organizaciones de trabajadores han presentado también reclamaciones: en Nueva York, la Alianza de Taxistas de Nueva York ganó una demanda contra dos conductores de Uber, a los que se consideró que tenían derecho a una indemnización por desempleo, reservada por lo general para los empleados. El establecimiento de precedentes jurídicos que amplían el alcance de la responsabilidad de las plataformas de empleo, incluyendo en ellas a los trabajadores esporádicos, acerca un poco más a estos últimos al reconocimiento de su condición de empleados. Con el tiempo, esta tendencia podría abrir la puerta a movilizaciones oficiales para su sindicación.

Otros sindicatos han establecido gremios de trabajadores para negociar colectivamente con los empleadores. Asimismo, en la ciudad de Nueva York, la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores de la Industria Aeroespacial ha colaborado con Uber con miras a constituir el Gremio de Conductores Independientes (Independent Drivers Guild). No se conocen públicamente los detalles de este acuerdo de cooperación, pero este gremio presta servicios jurídicos, clases gratuitas sobre seguridad, salud y bienestar, y defensa y promoción de políticas (véase <http://drivingguild.org/idg-benefits/>). Aunque la estrategia adolece de falta de transparencia, los gremios podrían contribuir a que el movimiento sindical forje relaciones con los trabajadores de la economía del trabajo esporádico o con los agrupados en plataformas.

En Seattle, el sindicato de conductores (Teamsters Union) ejerció presiones para que se aprobara una ley de ámbito municipal por la que se autorizase a los trabajadores esporádicos en régimen de contratista independiente a que negociaran colectivamente sus términos y condiciones de empleo. Algunas empresas de renombre que operan con trabajadores esporádicos o agrupados en plataformas desafían constantemente la legislación. Los juicios correspondientes están pendientes de resolución y la ley no se ha aplicado todavía.

En tercer lugar, hay indicios de que los sindicatos están renovándose, y de que estos ya no se limitan a sus principales grupos destinatarios, sino que organizan y representan los intereses de los trabajadores marginados económica y socialmente¹⁰⁹. En esta versión de la renovación sindical se afirma que es preciso que los sindicatos se dejen inspirar por las ideas que enarbolan la «espada de la justicia» y se encaminen (o regresen) hacia un modelo de organizaciones que defiendan los derechos e impugnen la desigualdad y la inseguridad laboral. Este planteamiento requiere que los sindicatos cooperen con otros movimientos sociales con los que tal vez no hayan establecido un diálogo anteriormente. No hay duda de que es preciso reconstruir solidaridades sociales —en la pluralidad— para que la gobernanza sea efectiva al encarar la desigualdad mediante estrategias inclusivas de reglamentación.

Por lo que se refiere a las organizaciones empresariales y de empleadores, las expectativas sobre el papel que cumplen las empresas en la sociedad y la necesidad de apoyar constantemente a las pymes, que en muchos países representan un porcentaje considerable del trabajo y del empleo, reafirman la importancia de garantizar que los empleadores cuenten con una voz cohesionada. En Europa occidental, las organizaciones empresariales y las asociaciones de empresarios están adaptando su estructura organizacional y sus actividades a las necesidades cambiantes de las empresas¹¹⁰. En otras partes del mundo se está produciendo una adaptación parecida. Este proceso incluye la racionalización de sus organizaciones afiliadas mediante fusiones con asociaciones comerciales y la creación de «entidades con doble función» y adaptaciones funcionales que reorienten la gobernanza del mercado del trabajo desde una perspectiva limitada a una promoción de políticas más amplias para un entorno empresarial propicio, y que ofrezcan diversos servicios empresariales¹¹¹. Algunas organizaciones, como la Asociación Empresarial de Nueva Zelanda, han ampliado sus

categorías de afiliación para acomodar intereses empresariales heterogéneos. Ante el declive de su función representativa y a fin de no perder fuerza, algunas organizaciones alemanas de empleadores empezaron a ofrecer la condición de miembro en régimen de *Ohne Tarifbindung* (OT) (no sujeto a convenios colectivos).

Puede que el problema estribe en acomodar «la voz» dentro del marco de procesos reflexivos de gobernanza que requieren la colaboración entre diversos grupos de interés sin dejar de reconocer la legitimación representativa de las organizaciones basadas en la afiliación que defienden sus intereses.

Tripartismo: ¿Aún un modelo pertinente de gobernanza?

Los instrumentos constitutivos de la OIT reconocen la necesidad de que exista diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores como elemento esencial para la gobernanza del trabajo, así como para el proceso de volver a pensar la gobernanza con miras a hacer frente a los desafíos presentes y futuros. En ocasiones, esta perspectiva ha sido censurada por permitir que los intereses creados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores dominen los debates sobre políticas, en detrimento de otros importantes intereses (por ejemplo, los de la economía informal) y del bien común. Algunos consideran que en la formulación corporativa de políticas subyace una paradoja: las organizaciones de trabajadores tienen que hacer concesiones y son inevitablemente cooptados en la gobernanza, lo que las inhabilita para representar de un modo efectivo los intereses de la clase trabajadora. En algunos países, dos de los pilares del tripartismo —las organizaciones de trabajadores y de empleadores— son débiles, lo que plantea preguntas sobre cómo incluir su voz más allá de las organizaciones basadas en la representación. Por último, los detractores afirman que, pese a que el tripartismo es ciertamente la forma más participativa de gobernanza del mercado del trabajo, requiere inversión de tiempo y no se adapta bien a una época de transformaciones vertiginosas o crisis económica.

Los logros del tripartismo durante la crisis económica contradicen en gran medida estos argumentos. Ya fuese la crisis del petróleo, la crisis financiera en Asia y/o la gran recesión de 2008-2009, los gobiernos y los interlocutores sociales aprovecharon el diálogo social tripartito para capear estas dificultades¹¹². Numerosos gobiernos utilizaron el tripartismo como instrumento para aportar soluciones complejas a problemas intrincados, lo que facilitó la aplicación ágil y fluida de medidas políticas consensuadas. Sin este mecanismo, el proceso podría haber tropezado con resistencias, lo que a su vez habría ralentizado la aplicación de medidas cruciales y el ajuste de la economía.

Además, muchas instituciones de diálogo social tripartito encuentran vías ya sea de incluir intereses más amplios en discusiones relevantes sobre políticas, ya sea de atraer voces procedentes de la sociedad civil hacia estructuras a las que se describe como «tripartitas con participación ampliada». Esto introduce un nuevo nivel de complejidad, en tanto en cuanto la sociedad civil no es por lo general un actor colectivo (una organización representativa), sino más bien un mandante caracterizado por grupos de intereses. Sin embargo, los instrumentos de gobernanza en la OIT prevén ya la participación de estos diversos intereses. Por ejemplo, respecto al establecimiento de salarios mínimos legales, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), establece la consulta y participación de representantes

de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estos procesos tripartitos pueden y deben incluir la representación de otros intereses, como los de las pequeñas empresas o los de los trabajadores de la economía informal que no están necesariamente representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participan en dichos procesos. De modo análogo, a nivel internacional, cuando los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se involucran en el establecimiento de normas internacionales del trabajo, este modelo de tripartismo ha incluido, cuando ha resultado pertinente, otros intereses¹¹³.

* * *

El futuro del trabajo puede ser muy diferente del que ha caracterizado el mundo durante los casi cien años de existencia de la OIT. Cuando los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reúnen en la OIT para buscar un consenso sobre los muchos desafíos que se les plantean en el futuro en relación con el trabajo, les guía el deseo fundamental de la justicia social. El mandato universal engloba una rica variedad de especificidades nacionales sin que ello lo debilite. Los notables cambios por los que atraviesa el mundo del trabajo plantean nuevos retos no solo a las condiciones en las que se realiza, sino también a su regulación social. Todas las formas de gobernanza tendrán que seguir atendiendo a la representación efectiva de los intereses de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Es probable que parte de la solución estribe en la articulación de un nuevo consenso social sobre la gobernanza del trabajo a nivel mundial. Para ello será preciso que todo ello venga acompañado de esfuerzos por recabar las opiniones y reflejar los intereses de otros actores que, aun no gozando necesariamente de «legitimidad representativa» en el sentido de número de miembros, ni siquiera, claro está, ser parte constitutiva de la estructura de la organización, puedan seguir cumpliendo un papel en la búsqueda de la justicia social.

Notas

Prólogo

- ¹ Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L.; Van Daele, J., 2009: *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, pág. 1 (Ginebra, OIT).
- ² OIT, 2009: *Para recuperarse de la crisis económica y financiera mundial: Un Pacto Mundial para el Empleo* (Ginebra).

Capítulo 1

- ³ Para la mayoría de los indicadores del mercado laboral, los primeros datos disponibles proceden de 1991.
- ⁴ OIT, 2017: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* (Ginebra).
- ⁵ La protección social, o la seguridad social, es un derecho humano definido como el conjunto de políticas y programas destinados a reducir y evitar la pobreza y la vulnerabilidad a lo largo del ciclo de la vida. La protección social incluye nueve esferas de política: el niño y la familia, la protección de la maternidad, las prestaciones de desempleo, las prestaciones por accidentes de trabajo, las prestaciones por enfermedad, la protección de la salud, las prestaciones de los pensionistas, las de invalidez y las de sobrevivientes. Los sistemas de protección social abordan todas estas áreas de política mediante una combinación de regímenes contributivos (seguridad social) y prestaciones no contributivas financiadas con impuestos, incluida la asistencia social.
- ⁶ OIT, en prensa: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017/2019*.
- ⁷ Cálculos realizados por la base de datos ILOSTAT para 80 países en desarrollo, emergentes y desarrollados.
- ⁸ La tasa de ratificación desciende temporalmente cuando se presenta un nuevo convenio, puesto que transcurre algún tiempo hasta que los países lo ratifican. De manera similar, aunque menos pronunciada, la tasa también puede descender cuando se adhieren nuevos Miembros.
- ⁹ OIT, 2017: *Global estimates of child labour 2016* (Ginebra).
- ¹⁰ Para la lista de países por grupos de ingresos, véase OIT, 2017: *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*, anexo A (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2017*).
- ¹¹ OIT, 2016: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza* (Ginebra).
- ¹² Ídem.
- ¹³ Entre las formas atípicas de empleo figuran las modalidades temporales (contratos de duración determinada y trabajo ocasional), el trabajo a tiempo parcial y a pedido, el trabajo temporal a través de agencia u otros acuerdos contractuales con múltiples partes, las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo autónomo dependiente.
- ¹⁴ Basado en los datos disponibles de 132 países. Véase OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).
- ¹⁵ La mayor variación entre países se registra en las Américas, donde la proporción de empleo temporal varía desde la cifra cercana al 4 por ciento del Brasil hasta más del 62 por ciento en el Perú. Las diferencias entre países de Asia y el Pacífico, también amplias, oscilan entre el 6 por ciento de Australia y más de 67 por ciento en Viet Nam. Asimismo, en África, este porcentaje va desde el 5,6 por ciento de Marruecos hasta más del 62 por ciento en Malí. La variación entre países es menos significativa en Europa y Asia Central, donde la mitad de los países registran una proporción de empleo temporal entre el 9 y el 17 por ciento. Cuando se analiza la proporción de trabajadores temporales en el empleo total en los diferentes países, conviene tener en cuenta que existen diferencias en las definiciones y tipos de empleo temporal utilizados en cada país. Por ejemplo, en los países desarrollados, los contratos de duración determinada representan el grueso del empleo temporal, mientras que los trabajos ocasionales y estacionales son más frecuentes en los países emergentes y en desarrollo; véase OIT, 2016: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza* (Ginebra).

- ¹⁶ OIT, 2014: *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).
- ¹⁷ El coeficiente de Gini es una medida de la desigualdad de los ingresos que va desde 0 (igualdad absoluta) hasta 100 (desigualdad absoluta).
- ¹⁸ Véase la Declaración de 2008 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf.
- ¹⁹ FMI, 2017: *Balance of payments and international investment position statistics (BOP/IIP)*, IMF Data access to microeconomic and financial data. Disponible en <http://data.imf.org/?sk=7A51304B-6426-40C0-83DD-CA473CA1FD52>; consulta: diciembre de 2017.
- ²⁰ OIT, 2011: *World of Work 2011* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español titulado *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011*) (Ginebra).
- ²¹ OIT, 2015: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2015: El empleo en plena mutación*) (Ginebra).
- ²² Schwab, Klaus: «The Fourth Industrial Revolution: What it means and how to respond». *Foreign Affairs*, 12 de diciembre de 2015. Disponible en <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>; consulta: 19 de septiembre de 2017.
- ²³ Cálculos de la OIT basados en la base de datos mundiales de la Federación Internacional de Robótica y la Base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios, noviembre de 2016. Dentro de cada grupo de países existe una variación sustancial del grado en que los países emplean los robots. Entre las economías desarrolladas, países como la República de Corea, Japón, Alemania y Suecia cuentan con 20 o más robots por cada mil trabajadores industriales. Este valor oscila entre los 10 y los 14 robots en países como los Estados Unidos de América, España, Italia y Austria, y entre 5 y 8 robots por cada mil en el Reino Unido, Francia y Canadá. En las economías emergentes, la incorporación de los robots en la industria está poco desarrollada. China y Tailandia son los países con mayor densidad, con dos robots por cada mil trabajadores industriales, más del doble de la densidad registrada en otros grandes países emergentes como Sudáfrica, México, Turquía, Brasil y Federación de Rusia.
- ²⁴ Nübler, I. 2016: *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper No. 13 (Ginebra, OIT).
- ²⁵ FAO, 2002: *World agriculture: Towards 2015/30* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *Agricultura mundial: hacia los años 2015/2030*).
- ²⁶ OIT, 2017: *Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde*, Memoria del Director General, Informe I, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión (Ginebra).

Capítulo 2

- ²⁷ OIT, 2015: *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Informe I, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión (Ginebra).
- ²⁸ Ídem.
- ²⁹ OIT, 2016: *ASEAN in transformation: Perspectives of enterprises and students on future work* (Ginebra).
- ³⁰ Según la encuesta mundial de Gallup, el 65 por ciento de las personas no se sienten implicadas en su trabajo y un 15 por ciento adicional manifiestan estar «activamente desvinculadas».
- ³¹ El deseo de migrar resulta de varios factores, incluidas las percepciones del mercado de trabajo, pero también son importantes las razones humanitarias y la presencia de tensiones y conflictos geopolíticos.
- ³² Véanse Benería, L.; Berik, G.; Floro, M., 2015: *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (Nueva York y Londres, Routledge); Budd, J.W.; Spencer, D.A., 2015: «Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, núm. 2, págs. 181-196; Himmelweit, S., 2007: «The prospects for caring: Economic theory and policy analysis», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 4, págs. 581-599.
- ³³ Franck, A.K.; Olsson, J., 2014: «¿Pero trabajan las mujeres? No declaración y subestimación del empleo femenino en Malasia», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 2 (junio), págs. 235-248.
- ³⁴ Véase la Resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013.
- ³⁵ En los últimos años se han logrado avances parciales en la visibilización del trabajo «invisible». Uno de los ámbitos destacados es el de las estadísticas. Varias innovaciones y revisiones de la contabilidad nacional



- y la labor estadística que ahora reconocen y reflejan todas las actividades productivas, remuneradas o no, como «trabajo» son el resultado de debates que durante décadas plantearon métodos inclusivos para representar la producción del trabajo doméstico no remunerado. Por ejemplo, en 1993, en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, se ampliaron los límites de la «fuerza de trabajo» para incluir la producción de (algunos) bienes y servicios en el entorno doméstico para consumo propio. Además, esa misma Conferencia adoptó una medida estadística más amplia, que reconoce y refleja como «trabajo» todas las actividades productivas, remuneradas y no remuneradas. Estas iniciativas de ámbito internacional también allanaron el camino para la adopción del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
- ³⁶ Si tales servicios se valorasen en función de sus costos de sustitución (por ejemplo, el valor de mercado), supondrían entre el 20 y el 60 por ciento del PIB de 2015. Por ejemplo, en la India la prestación de cuidados no remunerada representa, según las estimaciones, el 39 por ciento del PIB; el 15 por ciento en Sudáfrica; y en los países de América Latina, entre el 26 y el 34 por ciento del PIB en Guatemala y el 32 por ciento en El Salvador. Véase PNUD, 2015: *Human Development Report 2015: Work for human development*, disponible en http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf (informe completo en inglés y Panorama general en español titulado *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano*).
- ³⁷ De Stefano, V., 2016: «The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'», *Conditions of Work and Employment Series No. 71* (Ginebra, OIT); véase más información en Poster, W. R., Crain, M.; Cherry, M. A., 2016: «Introduction: Conceptualising invisible labor», en M. Crain, W. R. Poster y M. A. Cherry (directores): *Invisible labor: Hidden work in contemporary world*. University of California Press, Oakland, California.
- ³⁸ No obstante, varios países mantienen reglamentos distintos para lugares de trabajo de alta peligrosidad (como minas o plantas de producción petrolera o de gas), tráfico marítimo y aviación (véase OIT, 2015: *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión (Ginebra)).
- ³⁹ OIT, 2015: *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión (Ginebra).
- ⁴⁰ Levine, D.; Toffel, M.; Johnson, M., 2012: «Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss», *Science*, vol. 336 (6083), págs. 907-911.
- ⁴¹ OIT, 2017: «Snapshots on Occupational Safety and Health. The ILO at the World Congress on Safety and Health at Work 2017: A Global Forum for Prevention», 3-6 de septiembre de 2017, Singapur. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_572867.pdf.
- ⁴² OIT, 2017: *Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión (Ginebra).
- ⁴³ Se espera que, antes de 2020, aproximadamente el 20 por ciento de todos los bienes manufacturados en todo el mundo se basarán en alguna medida en el uso de nanotecnología, que cuenta con una amplia variedad de aplicaciones en la industria, la agricultura y la construcción. Pese a todo, poco se sabe de los efectos de la nanotecnología sobre la salud. Además, se dispone de datos suficientes para la evaluación del riesgo de unos 6000 de los 110 000 productos químicos sintéticos que se producen en cantidades industriales, y se han establecido límites de exposición en contextos laborales para solo 500-600 sustancias químicas peligrosas (véase OIT, 2017: *Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión (Ginebra)).
- ⁴⁴ Los riesgos psicosociales se refieren a «aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico». Véase OIT, 2016: *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*, pág. 3 (Ginebra).
- ⁴⁵ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009: *New and emerging risks in occupational safety and health* (Luxemburgo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo).
- ⁴⁶ Esta sección se basa en Quinlan (2016), que revisa los riesgos de salud y seguridad en el trabajo para el empleo atípico (Quinlan, M., 2016. «The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety», *Conditions of Work and Employment Series No. 67* (Ginebra, OIT)). Véase también Callea, A.; Urbini, F.; Bucknor, D., 2012: «Temporary employment in Italy and its consequences on gender», *Gender in Management. An International Journal*, vol. 27, núm. 6, págs. 380-394; Carrieri, V.; Di Novi, C.; Jacobs, R.; Robone, S., 2014: «Insecure, sick and unhappy? Well-being consequences of temporary employment

- contracts, factors affecting worker well-being: The impact of change in the labor market», *Research in Labor Economics*, vol. 40, págs. 157-193; Tsuno, K.; Kawakami, N.; Tsutsumi, A.; Shimazu, A.; Inoue, A.; Odagiri, Y.; Yoshikawa, T.; Haratani, T.; Shimomitsu, T.; Kawachi, I., 2015: «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan», *PLOS ONE*: DOI:10.1371/journal.pone.0119435, 9 de marzo de 2015 1/15; véase también LaMontagne, A.; Smith, P.; Louie, A.; Quinlan, M.; Shoveller, J.; Ostry, A., 2009: «Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians», *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 33, núm. 2, págs. 173-179.
- ⁴⁷ Eurofound y OIT, 2017: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, y Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra) (versión resumida disponible en español: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*).
- ⁴⁸ Walters, D.; James, P. 2011: «What motivates employers to establish preventive management arrangements within supply chains?», *Safety Science*, vol. 49, págs. 988-994.
- ⁴⁹ Malenfant, R.; Larue, A.; Vézina, M. 2007. «Intermittent work and well-being: One foot in the door, one foot out», *Current Sociology*, vol. 55, núm. 6, págs. 814-835.
- ⁵⁰ Jin, R.L.; Shah, C.P.; Svoboda, T.J., 1995. «The impact of unemployment on health: A review of the evidence», *Canadian Medical Association Journal*, 153, págs. 529-540. Véase también Mathers, C.D.; Schofield, D.J., 1998: «The health consequences of unemployment: The evidence», *The Medical Journal of Australia*, 168, págs. 178-182.
- ⁵¹ Kortum, E.; Leka, S.; Cox, T., 2010: «Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, priorities, barriers and solutions», *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, vol. 23, págs. 225-238.
- ⁵² Ídem.
- ⁵³ Ídem.
- ⁵⁴ OIT y Gallup, 2017: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf (pág. 45) (informe completo en inglés y nota de prensa en español titulada «Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres», disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_548308.pdf).
- ⁵⁵ Véase el sitio web de la fundación New Economics Foundation sobre las 21 horas, que puede consultarse en <http://neweconomics.org/2010/02/21-hours/>.
- ⁵⁶ OIT, en prensa: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017/2019*.
- ⁵⁷ OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).
- ⁵⁸ Ortiz, I.; Cummins, M.; Capaldo, J.; Karunanethy, K., 2015: *The decade of adjustment: A review of austerity trends 2010–2020 in 187 countries*, ESS Working Paper No. 53 (The South Centre, Initiative for Policy Dialogue y OIT, Nueva York y Ginebra).
- ⁵⁹ Véase, por ejemplo, OCDE, 2017: *Basic income as policy option* (París).

Capítulo 3

- ⁶⁰ Ostry, J. D., Berg, A.; Tsangarides, C. G., 2014: Redistribution, inequality, and growth, IMF Staff Discussion Note No. 14/02 (Washington, DC). Disponible en <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Redistribution-Inequality-and-Growth-41291>.
- ⁶¹ Rajan, R.G., 2010: *Fault lines: How hidden fractures still threaten the world economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press); Taylor, J.B., 2010: «Getting back on track: Macroeconomic policy lessons from the financial crisis», *Federal Reserve Bank of Saint Louis Review*, vol. 92, núm. 3, págs. 165-176; Kumhof, M.; Ranciére, R.; Winant, P., 2015: «Inequality, leverage, and crises», *American Economic Review*, vol. 105, núm. 3, págs. 1217-1245.
- ⁶² Ostry, J.D.; Loungani, P.; Furceri, D., 2016: «Neoliberalism: Oversold?», *Finance and Development* (junio), págs. 38-41 (Washington, DC, FMI).
- ⁶³ Chang, J.-H.; Huynh, P., 2016: *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Working Paper No. 9 (Oficina de Actividades para los Empleadores, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico,



- Bangkok), disponible en http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean_in_transf_2016_r2_future.pdf; Frey, C.B.; Osborne, M., 2013: *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford Martin School Working Paper, disponible en <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>; Roland Berger, 2016: *The industrie 4.0 transition quantified* (Munich, Roland Berger), puede consultarse en https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub_the_industrie_4_0_transition_quantified.html; McKinsey Global Institute, 2016: *Technology, jobs and the future of work*, Briefing note (Washington, DC); PricewaterhouseCoopers, 2017: *The long-view: How will the global economic order change by 2050?* (Londres); Banco Mundial, 2016: *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC) (informe completo en inglés y Panorama general en español titulado *Informe sobre el desarrollo mundial 2016: Dividendos digitales*).
- ⁶⁴ Kucera, D., 2017: *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief (OIT, Ginebra); Nübler, I., 2016: *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper No. 13 (Ginebra, OIT).
- ⁶⁵ Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U., 2016: *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social Employment and Migration Working Paper No. 189 (París, OCDE).
- ⁶⁶ Autor, D., 2015: «Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, núm. 3, págs. 3-30.
- ⁶⁷ Acemoglu, D.; Restrepo, P., 2016: *The race between machine and man: Implications of technology for growth, factor shares and employment*, Working Paper No. 22252 (Cambridge, MA, NBER); Acemoglu, D.; Restrepo, P., 2017: *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*, Working Paper No. 23285 (Cambridge, MA, NBER).
- ⁶⁸ OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).
- ⁶⁹ Principalmente, esto está relacionado con la peculiar estructura de costos de la economía digital, en la que el desarrollo de los programas informáticos tiene un costo fijo elevado, pero los costos de distribución son casi inexistentes («coste marginal cero»); véase Rifkin, J., 2014: *The zero marginal cost society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism* (Nueva York, Macmillan) [Traducción en español: *La sociedad de coste marginal cero: el internet de las cosas, los bienes comunes y el eclipse del capitalismo* (Paidós, Barcelona)].
- ⁷⁰ Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P.N., 2016: *The best versus the rest: The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*, OECD Productivity Working Papers No. 5 (París, OCDE).
- ⁷¹ Moretti, E., 2012: *The new geography of jobs* (Nueva York, Houghton Mifflin Harcourt).
- ⁷² Kucera, D., 2017: *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief (Ginebra, OIT).
- ⁷³ Véase <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/skills-stability/>.
- ⁷⁴ OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).
- ⁷⁵ Fontagne, L.; Harrison, A., 2017: *The factory-free economy. Outsourcing, servitization, and the future of industry* (Oxford, Oxford University Press).
- ⁷⁶ Rodrik, D., 2016: «Premature deindustrialization», *Journal of Economic Growth*, vol. 21, págs. 1-33; OIT, 2015: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo: Tendencias en 2015*) (Ginebra); véase también «Arrested development», *The Economist*, 4 de octubre de 2014, en <http://www.economist.com/news/special-report/21621158-model-development-through-industrialisation-its-way-out-arrested-development>.
- ⁷⁷ OIT, 2012: *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Ginebra).

Capítulo 4

- ⁷⁸ OIT, 2016: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza* (Ginebra).

- ⁷⁹ OIT, 2016: *Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*, 105.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2016, *Actas Provisionales*, núm. 14-1, párrafo 1.
- ⁸⁰ OIT, 2015: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2015: El empleo en plena mutación*) (Ginebra).
- ⁸¹ OIT, 2016: *Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*. 105.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2016, *Actas Provisionales*, núm. 14-1, párrafo 2.
- ⁸² Para más información véanse las «Conclusiones sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro», OIT, 2016: *Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2016, *Actas Provisionales*, núm. 14-1. Puede consultarse en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_489118.pdf.
- ⁸³ En los Principios Rectores se adopta un «marco para proteger, respetar y remediar», y en sus Principios Generales se reconocen las actuales obligaciones de los Estados de «respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales» y «la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento» (véase Mermod, A.; Idowu S., 2014: *Corporate social responsibility in the global business world* (Heidelberg, Springer)). Los Principios Generales de este marco reconocen el papel de las empresas como «órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos». En este sentido, las empresas deben respetar los derechos humanos, incluidos los que están previstos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las empresas deben abstenerse de «infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación» y deben procurar «prevenir o mitigar» tales consecuencias «sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales», incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. (Véase http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf).
- ⁸⁴ OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).
- ⁸⁵ Basado en información del Instituto Nacional de Estadísticas del Reino Unido.
- ⁸⁶ Royal Society, 2017: *Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. Abril.
- ⁸⁷ OIT, 2016: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (informe completo en inglés y resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).
- ⁸⁸ Ídem.

Capítulo 5

- ⁸⁹ Esto se hizo más acusado, y polémico, con el proyecto Doing Business del Banco Mundial (véase Lee, S.; McCann, D., 2011: «New direction in labour regulation research», en Sangheon Lee y Deirdre McCann (directores): *Regulating for decent work: New directions in labour market regulation* (OIT/Palgrave Macmillan), págs.1-27, pág. 2).
- ⁹⁰ OIT, 2016: *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión (Ginebra).
- ⁹¹ Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R., 2015: *Tendencias en la cobertura de la negociación colectiva: estabilidad, erosión o declive*. Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Nota breve núm. 1 (Ginebra, OIT).
- ⁹² Véase <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN05125> (consultado el 12 de mayo de 2017), y <https://newint.org/issues/2016/09/01/trade-unions/> (consulta: 12 de mayo de 2017).
- ⁹³ Por ejemplo: Holland, P.; Pyman, A.; Cooper, B.K.; Teicher, J., 2009: «The development of alternative voice mechanisms in Australia: The case of joint consultation», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 30, núm. 1, págs. 67-92; y Freeman, R.B.; Rogers, J., 2006: *What workers want* (edición actualizada) (Ithaca, NY, ILR Press; Fundación Russell Sage).

- ⁹⁴ Brandl, B.; Lehr, A., 2016: «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, págs. 1-22; Zhu, Y.; Benson, J.; Gospel, H., 2017: «A comparative perspective on employer collective action and employers' associations in Asia», en J. Benson, Y. Zhu y H. Gospel (directores): *Employers' Associations in Asia: Employer Collective Action*, capítulo 12 (Londres, Routledge).
- ⁹⁵ Ídem.
- ⁹⁶ Traxler, F., 2006: «Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations», en W. Streeck, J.R. Grote, V. Schneider y J. Visser (directores): *Governing interests: Business associations facing internationalization*, págs. 93-114 (Londres, Routledge).
- ⁹⁷ Brandl, B.; Lehr, A., 2016: «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, págs. 1-22; Zhu, Y.; Benson, J.; Gospel, H., 2017: «A comparative perspective on employer collective action and employers' associations in Asia», en J. Benson, Y. Zhu y H. Gospel (directores): *Employers' Associations in Asia: Employer Collective Action*, capítulo 12 (Londres, Routledge); Ronit, K.; Schneider, V., en prensa: *Employer and business associations: The state of a rare art and its current challenges*.
- ⁹⁸ Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Tendencias en la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?* Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Nota breve núm. 1 (Ginebra, OIT).
- ⁹⁹ En lo que atañe al mundo del trabajo, la participación y la experimentación podrían considerarse fundamentales: puede afirmarse que «la aplicación satisfactoria de los derechos humanos en un marco de mercado dependerá de procesos de aprendizaje colectivo entre actores sociales y económicos» (sin cursiva en el original). Véase De Schutter, O.; Deakin, S., 2005: «Introduction: Reflexive governance and the dilemmas of social regulation», en O. De Schutter y S. Deakin (directores): *Social rights and market forces: Is the open coordination of employment and social policies the future of social Europe?*, págs. 1-17 (Bruylant, Bruselas).
- ¹⁰⁰ Habermas, J., 1998: *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (Cambridge, MA, The MIT Press) [Traducción en español de 2008: *Facticidad y validez. Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso* (Madrid, Ediciones Trotta)]; Nino, C.S., 1996: *The constitution of deliberative democracy* (Newhaven, CT, Yale University Press) [Traducción en español de 2003: *La constitución de la democracia deliberativa* (Gedisa, Barcelona)].
- ¹⁰¹ Grupo del Banco Mundial, 2017: *Informe sobre Desarrollo Mundial 2017: La gobernanza y las leyes* (Washington, DC, Banco Mundial); Sen, A., 2004: *Rationality and freedom, primera edición* (Cambridge, MA, Belknap Press).
- ¹⁰² ABVTEX tiene un Programa de Cualificación de Proveedores (SQP) dirigido tanto a proveedores como a subcontratistas en la cadena de valor. En el marco de este programa y en paralelo con inspecciones del trabajo se llevan a cabo auditorías. Al mismo tiempo, estas inspecciones han conducido con frecuencia a la emisión de un compromiso jurídicamente vinculante de realizar un ajuste (o compromiso de cumplimiento), que refuerza la obligación del SQP. Esta interrelación ha fortalecido y respaldado el SQP, y ha puesto de relieve la influencia de los servicios públicos de inspección más allá de los proveedores de primer nivel, que suelen ser el objeto de las visitas que realizan por propia iniciativa.
- ¹⁰³ Véase Hirschman, A., 1970: *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and States* (Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, y Londres). Las ideas teóricas de Hirschman con respecto al papel central de las organizaciones para canalizar «la voz» y solicitar «adhesión» antes que «salidas» siguen siendo válidas para explicar los resultados deseados a nivel de la organización, el lugar de trabajo y el mercado laboral.
- ¹⁰⁴ OIT, 2015: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Memoria del Director General, Informe I, pág. 18. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión (Ginebra).
- ¹⁰⁵ Webster, E., 2015: «Se redefinen las fronteras de las relaciones laborales. Aportaciones desde Sudáfrica», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 134, núm. 1, págs. 31-41.
- ¹⁰⁶ Agarwala, R. 2013. *Informal labor, formal politics, and dignified discontent in India* (Cambridge y Nueva York, Cambridge University Press).
- ¹⁰⁷ Supriya, R., 2016: «Informal workers' aggregation and law», *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 17, núm. 1, págs. 283-320.
- ¹⁰⁸ Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C., en prensa: *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the "gig" economy*, Conditions of Work and Employment Series, Working Paper No. 94 (Ginebra, OIT).

- ¹⁰⁹ Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R., 2013: *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices* (Oxford, Oxford University Press).
- ¹¹⁰ Brandl, B.; Lehr, A., 2016: «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, 4 de octubre, [doi:10.1177/0143831X16669842](https://doi.org/10.1177/0143831X16669842).
- ¹¹¹ Streeck, W.; Grote, J.R.; Schneider, V.; Visser, J., 2006: *Governing interests: Business associations facing internationalization* (Londres, Routledge).
- ¹¹² Fraile, L. (directora), 2010: *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke, UK, Nueva York, Palgrave Macmillan, Ginebra, OIT); Rodrik, D., 1999: *The new global economy and developing countries: Making openness work* (Washington, DC, Consejo para el Desarrollo de Ultramar); Lee, E., 2000: *La crisis financiera asiática: El reto para la política social* (Ginebra, OIT).
- ¹¹³ Entre otros ejemplos cabe citar el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y, más recientemente, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en el que la OIT mantuvo un diálogo con la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar para la elaboración de este instrumento.