



Organización
Internacional
del Trabajo

El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global



Preámbulo

Este informe presenta un resumen abreviado del diálogo global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado «El futuro del trabajo que queremos», en el que participaron destacados economistas, investigadores, representantes de gobiernos e interlocutores sociales (organizaciones de empleadores y de trabajadores) para debatir sobre los profundos cambios que tienen lugar en el mundo del trabajo. Más de 700 personas participaron en este evento de dos días, celebrado en la Oficina Internacional de Trabajo en Ginebra, del 6 al 7 de abril de 2017. Asimismo, más de 2000 personas de todo el mundo siguieron el evento y contribuyeron al diálogo vía transmisión de vídeo en vivo y a través de las redes sociales.

Como parte de la Iniciativa relativa al futuro del trabajo, el diálogo global tenía el objetivo de explorar y examinar el futuro del trabajo para comprender mejor los factores de este inusitado cambio, como la innovación tecnológica, los cambios en la organización del trabajo y de la producción, la globalización, el cambio climático, el entorno normativo, y los cambios demográficos y migratorios.

El evento supuso una etapa importante con vistas a entender mejor los cambios que estamos atravesando y a subrayar la necesidad de elaborar políticas eficaces que ayuden a configurar el futuro del trabajo para lograr el mejor resultado posible para nuestra sociedad. El diálogo consistió en cuatro «conversaciones del centenario», a saber: trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; la organización del trabajo y la producción; y la gobernanza del trabajo. Asimismo, durante una sesión especial se debatieron las perspectivas y opiniones de los jóvenes. Reunir a un grupo tan diverso de personas, de las cuales la mayoría no tiene relación con la OIT, nos ha permitido escuchar las reflexiones y los puntos de vista que ponen en entredicho y complementan nuestras propias posiciones sobre el futuro del trabajo.

Este evento histórico sobre el futuro del trabajo concluyó con un llamamiento a la comunidad mundial a hacer del diálogo social entre los gobiernos y los interlocutores sociales un instrumento clave en el marco de la construcción de un mundo del trabajo en el que nadie se quede atrás. Asimismo, se hizo mucho hincapié en la necesidad de transformar nuestras reflexiones en resultados y acciones concretos, sobre todo para resolver las preocupaciones urgentes de los jóvenes.

Quisiera agradecer al Departamento de Investigaciones por coordinar el evento y por preparar el presente informe. El evento también contó con la importante colaboración de la Cartera de Políticas de la OIT, el Consejero Especial del Director General para la Iniciativa relativa al futuro del trabajo, la Unidad de la Iniciativa relativa al futuro del trabajo, el Departamento de Comunicación e Información al Público y el Servicio de Relaciones, Reuniones y Documentos.



Deborah Greenfield
*Directora General Adjunta
de Políticas*

Sentando las bases: ¿qué futuro nos espera y qué futuro queremos?

En sus comentarios de apertura, Guy Ryder, Director General de la OIT, hizo hincapié en que el futuro del trabajo es una cuestión extremadamente compleja y fundamental para las circunstancias en las que vivimos. Mencionó que, en el contexto de la celebración del centésimo aniversario de la OIT que tendrá lugar próximamente, la Iniciativa para el centenario relativa al futuro del trabajo supone una oportunidad para reflexionar profundamente sobre las exigencias de nuestras circunstancias actuales, a saber, la situación económica y política actual y las tensiones sociales que la caracterizan, con miras a trazar una ruta hacia el futuro. Subrayó además que la mayoría de los Estados Miembros de la OIT han entablado un diálogo tripartito en el ámbito nacional o regional para analizar las oportunidades y resolver los desafíos relacionados con el futuro del trabajo.

Los debates y recomendaciones de este diálogo global sobre el futuro del trabajo ayudarán a informar a la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo que creará la OIT en los próximos meses. Esta comisión de alto nivel preparará un informe que enriquecerá los debates que tengan lugar durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

A continuación, el Director General sentó las bases para el evento de dos días refiriéndose a las cuatro conversaciones del centenario¹. La primera conversación, «trabajo y sociedad», plantea varios interrogantes, a saber: ¿cuál es la función social del trabajo?, ¿de qué manera afecta la naturaleza cambiante del trabajo a la coherencia de nuestras sociedades?, ¿de qué manera se diversifica y cómo se lleva a cabo el trabajo en distintos contextos y qué consecuencias y efectos potenciales tiene en nuestra sociedad?

La segunda conversación se centra en la naturaleza y la creación de empleos, y tiene que ver

con las proyecciones en materia de la cantidad y la calidad del empleo que se creará en el futuro en todo el mundo. Hasta 2030, la prioridad será examinar cómo podría la comunidad internacional alcanzar los compromisos expresados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas de crear empleo pleno y decente para todos para 2030. Este compromiso también es un eje central del mandato de la OIT.

La tercera conversación, «la organización del trabajo y la producción», aborda la mayor diversificación del trabajo hoy en día y las cuestiones relacionadas con la relación entre empleador y empleado. En este contexto, el objetivo es saber si dicha relación será el aspecto que defina la organización del trabajo en el futuro o si estamos entrando en un territorio nuevo, en el que una relación comercializada y no la relación laboral media en el trabajo. La emergencia de las economías basadas en plataformas, la diversificación de los tipos de contrato y la naturaleza cada vez más compleja de las cadenas mundiales de suministro fragmentadas plantean importantes interrogantes sobre la manera en que se desarrollarán estas relaciones.

La cuarta conversación se centra en la gobernanza del trabajo. Los fundadores de la OIT actuaron motivados por cuestiones de humanidad, justicia social y la preservación de la paz. Estos tres principios deben ser mantenidos firmemente en la mira al reflexionar sobre el futuro del trabajo y sobre qué gobernanza del trabajo servirá mejor a la sociedad. Por último, es muy importante recalcar que la Iniciativa para el centenario busca generar un censo amplio de los puntos de vista de los principales actores del mundo del trabajo. El futuro del trabajo será forjado con acciones humanas y no simplemente mediante las fuerzas de la tecnología, la globalización u otros factores externos.

1. Se puede seguir el evento consultando la dirección <http://www.ilo.org/futurewewant>.



Discurso inaugural y debate

Lord Robert Skidelsky, de la Universidad de Warwick (Reino Unido), estuvo a cargo del discurso inaugural, el 6 de abril. Su discurso se centró en dos preguntas: i) ¿cómo evolucionará el significado de «trabajo» y «ocio» con los cambios tecnológicos?; y ii) ¿cómo afectarán la tecnología y otros factores al tiempo de trabajo? Lord Skidelsky empezó debatiendo los efectos de las nuevas tecnologías (la automatización y la robotización) que están transformando el mundo del trabajo. En este contexto, se preguntó sobre el origen del miedo a que los avances tecnológicos supongan una reducción de empleos, sobre todo considerando que los avances tecnológicos alcanzados en el último siglo no han provocado desempleo tecnológico, sino más empleos y la creación de productos nuevos e innovadores. En su opinión, la respuesta a esta pregunta reside en la suposición de que «esta vez es diferente», pues varios estudios proyectan un futuro

desalentador para el empleo como resultado de las nuevas formas de automatización².

De hecho, cada vez hay más consenso en torno a la idea de que habrá menos empleos globalmente y de que los pocos empleos disponibles serán de mucha o poca calidad, pero no realmente de calidad intermedia. Estas pesimistas previsiones se basan en la premisa de que la revolución digital tiene mucho más impacto en el mundo del trabajo y de que crea una competencia entre humanos y máquinas, no solamente en términos de trabajo físico, sino también de trabajo cognitivo, que hasta ahora se consideraba dominio exclusivo de los seres humanos debido a sus capacidades cognitivas únicas.

Además, según Lord Skidelsky, los avances que tengan lugar en el mundo del trabajo dependerán del tradicional equilibrio entre el trabajo

2. Por ejemplo, véase Erik Brynjolfsson y Andrew McAfee: *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies* (Nueva York, W.W. Norton and Co., 2014).

y el ocio (a saber, hasta qué punto las personas prefieren el trabajo o el ocio) y del margen que tengan los individuos para decidir respecto de ese equilibrio. Desde el punto de vista económico, los avances tecnológicos suponen una reducción del trabajo necesario para generar una unidad de producción. En este contexto, si los salarios aumentan, el trabajo se vuelve más redituable que el ocio y la gente trabaja más (efecto de sustitución). Sin embargo, a medida que aumenta el ingreso, también se incrementa el consumo de ocio, pues se puede financiar el mismo nivel de consumo con menos esfuerzo (efecto ingreso). Si bien la hipótesis keynesiana³ (a saber, la idea de que el efecto ingreso domina al efecto de sustitución, por lo cual el promedio de horas de trabajo por semana cayó de 60 a 40) predominó hasta la década de 1980, desde entonces el promedio de horas de trabajo se ha mantenido más o menos estable. Cabe entonces preguntarse por qué no ha cambiado el valor relativo del trabajo y del ocio desde la década de 1980.

Según Lord Skidelsky, estos acontecimientos podrían tener origen en diversas causas. En primer lugar, la mayoría de las personas valora el trabajo más allá de los beneficios pecuniarios: lo consideran una fuente de satisfacción personal que no solamente colma necesidades materiales, sino que también resulta esencial para el desarrollo personal y la participación en la comunidad. En segundo lugar, el deseo inherente e insaciable de los seres humanos de obtener ganancias materiales, alimentado por la actual estructura económica de «publicidad incesante», incita a realizar más horas de trabajo. En tercer lugar, son los empleadores y no los trabajadores quienes determinan la asignación de horas, ganancias y condiciones de trabajo. En este contexto, las horas de trabajo no constituyen un indicador de lo que desean los trabajadores, sino una manifestación de la dinámica estructural de poder inherente al mercado de trabajo. Si bien los sindicatos y los gobiernos tenían cierto poder respecto de estas cuestiones hace cuarenta años, ese control se ha mermado debido al desmantelamiento de los sindicatos, la liberalización, la financiarización y la globalización. Por último, el estancamiento

y la disminución de los salarios reales han obligado a aquellos individuos con salarios medios a incrementar sus horas de trabajo para mantener o mejorar su nivel de consumo. Según Lord Skidelsky, es imperativo considerar el crecimiento de la desigualdad en el ingreso desde la recesión de 2007-2008 y su papel en la determinación de las horas de trabajo.

Políticas como alternativas para reducir la semana de trabajo en el futuro

Es imposible saber si la innovación y la automatización provocarán una reducción de la semana de trabajo, lo cual generaría cambios estructurales en todos los ámbitos. Es posible que la innovación y los avances técnicos den paso a una reducción de las horas de trabajo. De hecho, Keynes proyectaba un futuro sin trabajo en el que todo el trabajo necesario para la vida humana sería realizado por «esclavos mecánicos». Considerando las constituciones psicológica y social actuales de la raza humana, esta previsión parece de momento muy lejana. Sin embargo, asumiendo que las personas no tengan que trabajar más de 15 horas por semana y que el empleo pleno sin pérdida de ingreso se concrete, ¿qué políticas podrían ayudar a resolver estos problemas, por lo menos de manera parcial?

Está claro que no se alcanzará un resultado óptimo dejando que el «mercado» se encargue plenamente de ello. La economía neoclásica no sienta bases para intervenir en la decisión de un individuo respecto del trabajo y el ocio. A esta teoría subyace la idea de que la automatización reducirá aún más el costo de la producción, lo cual resultará en mayores ingresos y en un «toma y daca» continuo entre el crecimiento del ingreso y el ocio. En esta coyuntura, no habría razón por la cual la tasa natural de desempleo debiera aumentar. Sin embargo, se trata de un panorama ficticio, pues, en la realidad, la mayoría de los individuos no tienen margen para escoger un equilibrio óptimo entre trabajo y ocio. Incluso en un escenario en el que la innovación y la automatización reemplazaran o crearan suficientes empleos, habría que lidiar con un problemático periodo de transición, por lo que

3. Véase John Maynard Keynes: *Las posibilidades económicas de nuestros nietos* (Madrid, Taurus, 2015).

es importante reflexionar sobre cómo gestionar estas situaciones. Así pues, para mantener un nivel pleno de empleo con menos horas de trabajo es necesario intervenir en el mercado hasta cierto punto. Para ello, existen dos alternativas.

Gravar los robots y reducir el ritmo de adopción de nuevas tecnologías

Gravar las nuevas tecnologías, por ejemplo mediante la introducción de un impuesto a los robots que reemplacen el trabajo humano, podría reducir el ritmo de la automatización. Asimismo, un «impuesto a los robots» asimilaría los costos sociales del desplazamiento, aunque queda por saber si esto podría generar incentivos negativos. Un impuesto aumentaría los costos y la presión sobre las empresas para que incrementen su productividad, lo cual podría también incrementar los incentivos de las empresas a sustituir el trabajo humano con máquinas más productivas. Asimismo, a medida que la tecnología asuma más tareas cognitivas, existe el riesgo de que sea cada vez más difícil identificar unidades discretas de trabajo asociadas a la automatización, lo cual es relativamente fácil en el caso de tareas más manuales (por ejemplo, manejo automatizado de existencias, control automático de salida). Sin una clara distinción y si se agrupa la inteligencia artificial con otra maquinaria, aplicar este enfoque podría resultar en la imposición de la inversión de capital, lo cual podría generar un resultado no positivo. La idea es reducir el ritmo de la automatización para que la mano de obra tenga más tiempo de adaptarse a esta situación.

En una segunda etapa se podría crear un fondo con los ingresos procedentes de este impuesto para financiar la capacitación (o la nueva capacitación) de los trabajadores más afectados por esta transición. No obstante, el único objetivo del impuesto a las nuevas tecnologías debería ser compensar los costos de la desaceleración de la adopción de tecnologías. También se podría crear un fondo con los ingresos obtenidos de la fiscalidad general para apoyar la transición de los trabajadores.

Ingreso ciudadano o ingreso básico universal

Para gestionar la transición también existe la posibilidad de reemplazar el ingreso perdido con un ingreso universal, a menudo denominado «ingreso ciudadano» o «ingreso básico universal». Esta propuesta no está intrínsecamente vinculada a los desafíos que emanan de la automatización, sino que tiene origen en la idea de Locke de que todo el mundo tiene un derecho patrimonial a su propio trabajo, a las ganancias de ese trabajo y a decidir cuánto quiere trabajar. Si bien muchos defienden que esta medida devaluaría el trabajo, en realidad liberaría a las personas de la necesidad de ganarse la vida y les brindaría la posibilidad de decidir cuánto quieren trabajar, algo que históricamente solo podía decidir una minoría privilegiada.

Una versión más reciente del ingreso ciudadano implica brindar a todos los ciudadanos una parte del crecimiento de la economía⁴. Según este concepto, los individuos son accionistas de la economía y su trabajo es una «acción» cuyo valor es superior a sus salarios. Para concretizar esta propuesta, se podría considerar la creación de bancos nacionales de inversión capitalizados por los contribuyentes con fondos de fiscalidad general y con el mandato de realizar inversiones que generen tasas de rendimiento privadas y sociales. Dichas tasas podrían, por un lado, ser objeto de nuevas inversiones, y, por otro, ser distribuidas como pagos de dividendos. La necesidad de realizar una inversión pública de este tipo⁵ se ha exacerbado en años recientes debido a la financiarización de la economía real y a la avidez de ingresos a mediano plazo de los inversores.

Si bien algunos apoyan la idea de un ingreso básico universal debido a la incertidumbre sobre la cantidad de empleos disponibles en una economía cada vez más digital, quedan preguntas por resolver sobre su financiamiento. Un esquema de este tipo podría ser financiado, por ejemplo, con elevadas tasas marginales de imposición al ingreso y a la sucesión, pues, además de facilitar la transición a una semana

4. Véase James E. Meade: *Agathotopia: The economics of partnership* (Aberdeen, Aberdeen University Press, 1989).

5. Adam Smith fue el primero en presentar esta idea en su clásico de 1776, *La riqueza de las naciones*.

más corta de trabajo, el principal objetivo sería democratizar la distribución de la riqueza.

A manera de conclusión, Lord Skidelsky afirmó que no podemos detener la innovación tecnológica, pero podemos gestionarla de manera colectiva. Aunque la tecnología sea endógena a nuestras sociedades, podemos ejercer un control colectivo sobre su aplicación. Para ello, es necesario aplicar soluciones internacionales que armonicen el proceso de adaptación al futuro del trabajo. No podemos «dejar que el mercado se ocupe de ello». Esto significa que nuestra

sociedad requerirá algún tipo de gobernanza global que vigile el proceso. En este contexto, los gobiernos y las instituciones tendrán un papel más relevante a medida que exploremos el camino a seguir.

Durante el debate de esta sesión, el Director General de la OIT, Guy Ryder, resaltó que la aplicación de medidas centradas en adoptar un ingreso básico universal podría ser interpretada, hasta cierto punto, como un abandono del trabajo, y señaló que es importante hacer hincapié en que esa no es la intención.

Trabajo y sociedad⁶

El panel de esta primera sesión se centró en la función cambiante del trabajo para los individuos y las sociedades y en cómo la emergencia de nuevas formas de trabajo, como las economías *gig* y basadas en plataformas, merman las formas tradicionales de empleo. Participaron en esta sesión Isabelle Daugareilh (Centre national de la recherche scientifique), Thandike Mkan-dawire (London School of Economics), Imraan Valodia (Universidad de Witwatersrand), Marcel van der Linden (International Institute of Social History), Philip Jennings (UNI Global Union) y Peter Woolford (Clairmark Consulting Limited).

La función cambiante del trabajo para los individuos y las sociedades

El concepto de «trabajo» ha cambiado a lo largo del tiempo desde las perspectivas filosófica, sociológica, histórica y jurídica. No siempre se consideró el trabajo como algo positivo: en la antigua Grecia se asociaba el trabajo con la esclavitud; la libertad implicaba no tener que trabajar. El trabajo adquirió una naturaleza sacrosanta cuando la Iglesia Protestante adoptó la «ética protestante del trabajo», que preconiza la idea de que el trabajo y el esfuerzo que

implica constituyen elementos esenciales para la realización del individuo y medios de integración en una sociedad⁷. Con la industrialización, el concepto de trabajo aumentó su influencia en la sociedad, y tanto la noción como las actitudes a su respecto cambiaron con el tiempo. En la década de 1990, los sociólogos predijeron el «final del trabajo». Sin embargo, desde la década de 2000, se ha revertido esta tendencia y se ha subrayado la función esencial del trabajo para las sociedades y los individuos⁸. Se considera tan importante el trabajo debido a valores extrínsecos: las personas quieren trabajar debido a la estabilidad psicológica, la integración social, la libertad personal y la autonomía resultantes.

La idea occidental del trabajo suele resumirse en trabajos relativamente estables, elevados niveles de ingresos y protección social vinculada al empleo. Con frecuencia, se considera que el «equilibrio entre el trabajo y el ocio» es un problema. Sin embargo, la realidad es diferente en los países en desarrollo y emergentes, donde el mundo del trabajo se caracteriza por el empleo vulnerable e informal, un tiempo de trabajo remunerado y no remunerado excesivamente

6. Para más información sobre el debate en línea, véase http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542306/lang-es/index.htm.

7. Véase Max Weber: *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (Madrid, Alianza Editorial, 2012).

8. Véase Dominique Méda: «TRAVAIL – La fin du travail?», Universalis éducation (en línea), *Encyclopædia Universalis*, disponible en <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/travail-la-fin-du-travail> [5 de junio de 2017]; y Dominique Méda (con Patricia Vendramin): *Réinventer le travail* (París, PUF, 2013).



largo (realizado, de manera desproporcionada, por las mujeres) y una protección social rudimentaria. Sin embargo, el concepto de trabajo sigue siendo ambiguo: mientras que algunos mueren por o en el trabajo, otros mueren en el intento por obtener trabajo o por no tenerlo.

En el ámbito mundial, cada país tiene un nivel distinto de desarrollo y capacidades diferentes con vistas al «futuro». Mientras que algunos países están a la vanguardia de la innovación y la tecnología, otros intentan ponerse al día. Si bien aquellos que están a la vanguardia o muy avanzados dirigen el debate sobre el «futuro del trabajo», es imperativo considerar los distintos niveles de desarrollo. Desde el punto de vista africano, ponerse al día con las normas tecnológicas del mundo desarrollado implicará mucho aprendizaje y será costoso. Resulta paradójico que las sociedades occidentales cuestionen la tecnología, pues en el pasado han demostrado que tienen aptitudes para crearla y controlarla de manera exitosa. Aunque la importancia del modelo occidental sigue siendo indiscutible, en los países en desarrollo el trabajo no puede

seguir aspirando a cumplir objetivos occidentales (consumo, servicios para una población que envejece o tratamiento de residuos electrónicos). Esta cuestión debe debatirse en un contexto global.

La emergencia, la estabilización y la erosión de la «relación de trabajo típica»

El trabajo remunerado y, en particular, el trabajo ocasional remunerado por día, siempre han existido. La relación de trabajo típica, a saber, un trabajo vitalicio a tiempo completo para el proveedor masculino con un salario suficiente para alimentar a una familia y con derechos y protección social, constituye la forma más avanzada de trabajo remunerado y se desarrolló durante la segunda mitad del siglo xx. Sin embargo, este tipo de relación típica tuvo predominancia únicamente en una pequeña parte del mundo (a saber, Europa, América del Norte, Japón y Australia).

Hoy en día, se observa un regreso a formas de empleo previas a la relación típica. Así pues, en

la actualidad, la forma «típica» de empleo ya no lo es, sino que constituye una relación más bien atípica. Es por ello por lo que existen cada vez más formas de trabajo remunerado, las cuales van desde el empleo tradicional al trabajo por cuenta propia dependiente o independiente, pasando por varias formas de empleo ocasional. La emergencia de la economía digital, que sigue siendo un fenómeno apenas marginal, ha tendido a mermar las relaciones de trabajo típicas. Asimismo, debido a este proceso el empleador se vuelve «indirecto/invisible» o «desaparece» totalmente, con lo cual también se desvanece cualquier posibilidad de atribuir claramente responsabilidades.

Desafiar el papel de los sindicatos

La erosión del empleo tradicional también supone un desafío para el papel de los sindicatos. La desaparición/invisibilidad del empleador debilita aún más la posición de los sindicatos, quienes pierden a su contraparte. En el actual debate sobre el futuro del trabajo, se criticó también a los sindicatos por fungir como una herramienta del siglo xx, por ser únicamente aptos para la relación de empleo típica y por ser obsoletos en términos de su capacidad de proteger a los trabajadores en el mundo cambiante del empleo del siglo xxi y, en particular, en la economía digital.

Durante el debate se señaló que los sindicatos han luchado con éxito por que se normalice el trabajo, y se considera que podrán hacerlo nuevamente hoy en día y en el futuro. Pese a que suelen enfrentarse a un entorno hostil, los sindicatos ya han empezado a organizar a los trabajadores que forman parte de las cadenas mundiales de suministro, a los trabajadores por cuenta propia y a aquellos que trabajan en la economía digital (por ejemplo, en el sector de los medios de comunicación). Además, constituyen aún la voz más importante de los trabajadores. Por ello, debilitar el poder de los sindicatos podría tener consecuencias económicas, sociales y políticas negativas para los trabajadores y para la sociedad en general. En un contexto en el que las desigualdades son cada vez más marcadas en todo el mundo y ante la aparición de nuevas formas de trabajo, es importante contar con un proceso democrático de diálogo entre los trabajadores y los empleadores para mediar en

el control de los beneficios de la producción. La democracia también reviste importancia para los sindicatos. Por último, las cooperativas podrían brindar una vía para democratizar la producción.

El Norte puede aprender del Sur

Hoy en día, los países desarrollados hacen frente a los mismos problemas que padecen los países en desarrollo desde hace mucho tiempo: elevadas tasas de informalidad, subempleo e ingresos fiscales reducidos para financiar la protección social. Con frecuencia, se ha presentado la «flexibilización del trabajo» a los países en desarrollo como una manera de atraer la inversión extranjera. En la actualidad, los países desarrollados padecen las consecuencias sociales negativas de su propio enfoque, por lo que las experiencias del Sur podrían resultarles útiles.

Es probable que los cambios en el mercado de trabajo incrementen las desigualdades en el futuro cercano. Asimismo, es posible que el ritmo de robotización se acelere, pues su tasa de rendimiento aumentará. En lugar de reinvertirlos para producir más, se financiarizan los beneficios. Esto quiere decir que, aunque la automatización genera un excedente de dinero y pese a que este dinero existe en el sistema, no se utiliza para efectos de producción. Se podría controlar físicamente esta situación para resolver desigualdades y aumentar la producción. Las políticas de redistribución aplicadas en países de América Latina (por ejemplo, en el Brasil) han logrado redistribuir el ingreso de la clase capitalista hacia los trabajadores.

Desafíos en materia de políticas con vistas al futuro

Existen varias estrategias a las que se podría recurrir para reaccionar a las actuales y futuras transformaciones del mundo del trabajo. Sin embargo, hay dos ámbitos que requieren atención urgente. En primer lugar, es necesario ampliar el concepto de «trabajo» e incluir el trabajo no remunerado (y, en particular, el cuidado de terceros) para que el concepto no se limite al trabajo remunerado. En segundo lugar, sería recomendable considerar la tecnología como un producto social, con lo cual

sus aspectos negativos (como la reducción del empleo) podrían ser controlados mediante la agenda social. Algunas sociedades occidentales han creado herramientas centradas en introducir los cambios tecnológicos de manera gradual, lo cual permite que los representantes de los trabajadores y los empleadores negocien condiciones y derechos (por ejemplo, el derecho a la «recapacitación» profesional). Además, es

importante adoptar un discurso normativo que guíe a las instituciones y elabore convenios éticos en materia de inteligencia artificial y su aplicación más amplia. Por ejemplo, en Francia se está poniendo a prueba el concepto de «diálogo ético» con aquellos que desarrollan nuevas tecnologías. Por último, se sugirió que la OIT ayude a elaborar una norma en materia de inteligencia artificial.

Trabajo decente para todos⁹

El debate sobre trabajo decente para todos se centró en determinar en qué sector se crean los nuevos empleos, esclarecer si la innovación y la tecnología modifican las formas de empleo típicas y determinar si la innovación y la tecnología incorporan nuevas formas de empleo atípicas. Participaron en esta sesión Cai Fang (Academia China de Sociología), Fu Xiaolan (Universidad de Oxford), Richard Freeman (Universidad de Harvard), Tatiana Olegovna Razumova (Universidad Estatal de Moscú Lomonosov), Erica Manzi (Sindicato Central de Trabajadores de Rwanda) y Mthunzi Mdwaba (TZoro IBC y Business Unity South Africa).

El futuro del trabajo: los cambios estructurales que se avecinan

Tanto la economía digital como la innovación, la inteligencia artificial, la robotización y la impresión 3D, entre otros avances tecnológicos, contribuirán a inducir cambios estructurales en determinados sectores y mercados de trabajo y, de esta manera, redefinirán los tipos de trabajos realizados en nuestras economías. Aunque se resienta cierto temor (lo cual suele suceder en caso de incertidumbre), estos acontecimientos también brindan una oportunidad de crear más y mejores empleos. A través de las revoluciones industriales anteriores, la historia ha demostrado que, tras las perturbaciones iniciales, el cambio tecnológico genera mejoras en la calidad del trabajo y no provoca forzosamente una pérdida en la cantidad global de empleos. Liderada por la revolución digital, la actual revolución industrial

supone una oportunidad de crear más y mejores empleos. Si bien la historia sienta un precedente positivo, hay razones que indican que la presente revolución industrial podría ser distinta. Por un lado, el cambio tiene un ritmo más rápido, por lo cual se dispone de poco tiempo para adoptar medidas preventivas y reaccionar a tiempo. Para algunos, lo más probable es que las actuales desigualdades se exacerben, por lo cual vale la pena reflexionar sobre los cambios en la distribución del incremento de la productividad.

A medida que se automaticen algunas de las tareas esenciales del trabajo, se perderán aquellos empleos que impliquen acciones repetitivas. Los empleos rutinarios, repetitivos y físicos desaparecerán, al igual que las tareas de esta índole en otros empleos. El fenómeno afectará a los empleos de manufactura, aunque también, a diferencia de perturbaciones anteriores, a los empleos de oficina. Los empleos que resulten más difíciles de automatizar ganarán terreno en el trabajo humano. Tal es el caso, por ejemplo, de tareas complejas que dependan de competencias cognitivas elevadas, competencias interpersonales y la creatividad. Es posible que algunos sectores desaparezcan debido a algunas tecnologías (por ejemplo, la impresión 3D), con lo cual se reorganizarán o reubicarán cadenas enteras de producción para producir más cerca de los consumidores o de los recursos.

Los cambios provocados por la automatización aumentarán la demanda de algunos tipos de empleos y competencias. Asimismo, la estructura profesional de nuestras economías cambiará en

9. Para más información sobre el debate en línea, véase http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542314/lang-es/index.htm.

función de las ventajas de los humanos respecto de las máquinas. A medida que las máquinas penetren en todas las profesiones, los trabajadores funcionarán a la par de las máquinas o las computadoras. En los campos de la investigación, el desarrollo y el apoyo relativo a nuevas tecnologías, los empleos se mantendrán y crecerán. Los incrementos de productividad aumentarán las horas de ocio, por lo que la demanda de servicios recreativos también se elevará. Si bien en la economía del cuidado de terceros los empleos registrarán un alza en el futuro próximo, es posible que alguna máquina pueda eventualmente llevar a cabo este tipo de tareas, aunque sin contenido emocional ni social.

El impacto de la innovación y la tecnología en el mundo del trabajo variará considerablemente de un país a otro. La calidad del trabajo no mejorará forzosamente como consecuencia del cambio tecnológico. Además, el trabajo humano seguirá siendo competitivo, siempre y cuando los trabajadores estén dispuestos a aceptar salarios lo suficientemente bajos. Esta circunstancia pone de manifiesto el desafío de las economías en desarrollo y de su capacidad de mantenerse competitivas en una economía mundial en la que la productividad, la innovación y la competitividad dependen de la disponibilidad de elevadas competencias en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las cuales suelen escasear en dichas regiones.

Con el cambio tecnológico aumentarán la productividad y la desigualdad

El futuro del trabajo se caracterizará por una desigualdad creciente dentro de los países y entre los países. El crecimiento de la productividad será propulsado por el capital, cuyos propietarios cosecharán los beneficios. La actual caída de la parte del trabajo en el ingreso se seguirá registrando y, si el capital se mantiene en las manos de solo algunos actores sociales, la desigualdad crecerá exponencialmente. Es posible que las fuerzas del mercado, a saber, el mecanismo que distribuye la riqueza en la sociedad, no logren garantizar condiciones de vida decentes. La redistribución es necesaria y los gobiernos deberán asumir un papel importante para resolver la desigualdad creciente y el conflicto social que pueda provocar.

Desafíos en materia de políticas para reducir la desigualdad y ajustar el cambio estructural

La tecnología nos ha traído a un punto de inflexión. Considerando la transición que vivimos, las políticas de redistribución consensual son esenciales para lograr una transición justa. Reducir la desigualdad debería constituir el principal objetivo de cualquier política que se elabore en el futuro. Debemos tomar una pausa y reflexionar sobre el tipo de futuro que queremos para nuestra sociedad. El debate sobre políticas debe guiarse por los datos que se recopilen y por análisis empíricos. Las políticas resultantes de este proceso deben basarse en los derechos, tener una naturaleza consensual y sustentarse en la solidaridad y la gobernanza globales. Sería recomendable también seguir los principios de justicia social y bienestar humano.

Existen varios tipos de políticas que pueden ayudar a redistribuir el crecimiento de la productividad, los cuales otorgan un papel importante a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales. A manera de ejemplo, se puede mencionar el ingreso básico universal garantizado y el «impuesto a los robots», mencionados previamente, aunque también una gobernanza del reparto de utilidades en el seno de las empresas. Tanto las políticas e instituciones tradicionales como los mecanismos de fijación de salarios, la negociación colectiva, la regulación del mercado de trabajo, el diálogo social y la protección social siguen teniendo la misma pertinencia. El reparto de utilidades y los esquemas de propiedad colectiva de los trabajadores también podrían constituir medidas eficaces de redistribución del crecimiento de la productividad. Los esquemas de reparto de utilidades evitan enfrentamientos entre la mano de obra y el capital y podrían generar beneficios para los trabajadores y los empleadores. En algunos países como Sudáfrica y Francia, estos esquemas son predominantes y brindan una oportunidad a los sindicatos de tener un mayor papel en el debate sobre el futuro del trabajo.

Las competencias son esenciales para garantizar que los trabajadores se encuentran en el lado correcto de la brecha tecnológica

El cambio tecnológico perturbará el mercado de trabajo y modificará los tipos de empleos disponibles, así como las maneras en que se llevan a cabo. También cambiarán las competencias necesarias para realizar esas tareas, lo cual pone de manifiesto el papel de los proveedores de educación y los encargados de la formulación de políticas. Habida cuenta del ritmo de la innovación y del cambio tecnológico, la educación superior debe ser innovadora. Hay más necesidad de estudios en artes liberales que de formaciones profesionales. Quizás sea necesario diseñar incentivos para que los trabajadores mejoren sus competencias y adquieran competencias elevadas, sobre todo en los países emergentes. En particular, podría resultar necesario crear incentivos para los trabajadores de entre 40 y 50 años, pues su situación es más complicada en lo que respecta a la adquisición de nuevas competencias y la adaptación a nuevos empleos. Es necesario que las universidades y las instituciones de formación técnica y profesional se adapten continuamente a la naturaleza cambiante de los empleos, y que formen un capital humano que permita a los trabajadores del futuro mantener su pertinencia en el mercado de trabajo y ser lo suficientemente flexible para adaptarse a la cambiante situación de empleo.

Tanto los empleos que se creen como los beneficios que la sociedad pueda cosechar del futuro del trabajo dependerán de la disponibilidad de competencias para colmar la demanda en el futuro. Los proveedores de educación

deben mantener el paso, innovar y reorientar su oferta para ofrecer a los estudiantes y a los trabajadores competencias interpersonales (por ejemplo, competencias sociales y comunicativas, creatividad y trabajo en equipo), empresariales y administrativas que resulten más difíciles de automatizar y brinden a los trabajadores la flexibilidad de transitar de un trabajo a otro. En este sentido, también es necesario que los estudiantes y los trabajadores adquieran competencias en tecnologías de la información, informática y programación, pues la interacción con las máquinas se convertirá en un denominador común de la mayoría de los empleos, si no de todos.

Sin embargo, queda por saber si lo anterior significa que los proveedores de educación deben ofrecer un conjunto amplio o restringido de competencias. Una opción sería ofrecer formaciones generales en vez de formaciones profesionales a los estudiantes, lo cual mitigaría el riesgo de formar a estudiantes en una formación que pueda cambiar o incluso desaparecer en el mediano plazo. En las formaciones generales (por ejemplo, estudios en artes liberales), los estudiantes podrían adquirir las competencias necesarias para ser flexibles y mantener su pertinencia en un mercado de trabajo cambiante. Sin embargo, también es necesario generar vínculos más sólidos entre los proveedores de educación, los empleadores, los sindicatos y las instituciones gubernamentales para garantizar que las competencias adquiridas correspondan a aquellas solicitadas por los empleadores. En este sentido, los sistemas de formación profesional y las competencias en CTIM pueden ayudar a colmar la demanda futura y a obtener un mayor acceso a los centros de innovación.

Cómo forjar un futuro del trabajo para los jóvenes¹⁰

Durante el diálogo global tuvo lugar una sesión especial centrada en cómo forjar un futuro del trabajo para los jóvenes y, en particular, en la transición de la escuela al trabajo. Participaron en esta sesión Clémentine Moyart (European Youth Forum), Ammin Youssouf (Afrobytes), Thiébaud Weber (Confédération française démocratique du travail) y Salonie Hiriyyur (Oficina Internacional del Trabajo).

Todos los oradores estuvieron de acuerdo en que los jóvenes no son un grupo homogéneo y que presentan importantes diferencias en materia de género, niveles de ingresos, acceso a la educación, niveles de competencias y ubicación. Mientras que algunos jóvenes pueden sacar provecho de la globalización y las nuevas tecnologías, otros aún no pueden aprovechar el aumento de oportunidades. También cabe recalcar que es posible que las nuevas generaciones no tengan las mismas expectativas de un empleo lineal que generaciones anteriores. Hoy en día, lo más normal es tener varios empleos a corto plazo, incluidos empleos y pasantías no remunerados o voluntarios, con protección social limitada.

Educación inclusiva para impulsar la empleabilidad de los jóvenes

Con el objetivo de abordar la cuestión de la empleabilidad de los jóvenes en el futuro y la reducción de la disparidad creciente entre la

oferta y la demanda de trabajo, se identificó la educación inclusiva con un enfoque de educación continua como una estrategia adecuada. Esta solución también podría ayudar con la cuestión de la muy necesaria adaptabilidad a un mundo del trabajo que cambia rápidamente y en el que los individuos deberán cambiar de trabajo y aceptar empleos a corto plazo. Además, sería recomendable que todos adquieran competencias interpersonales en comunicación y creación de redes profesionales, y que la adquisición de estas competencias no tenga únicamente lugar durante los estudios superiores.

Asimismo, tanto las pasantías como otros tipos de aprendizaje en el lugar de trabajo podrían ayudar a los jóvenes a mejorar su empleabilidad y a hacer la transición al mercado de trabajo. El tema de las pasantías no remuneradas fue abordado como una cuestión que genera preocupación y que debe ser resuelta, pues contradice el principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor». Algunos jóvenes pueden considerar que se da menos valor a sus aportes por ser pasantes.

Entre otras alternativas, se mencionó que las formaciones profesionales (como el aprendizaje en el lugar de trabajo) pueden crear mejores vínculos en la transición al empleo. La calidad de los aprendizajes reviste mucha importancia, pues puede determinar el camino de entrada al

¿Cuál es el criterio más importante para los jóvenes a la hora de acceder al mercado de trabajo?



Más del 50 por ciento de los individuos que participaron en la encuesta realizada durante el evento consideran que el criterio más importante para escoger un empleo es la calidad de la experiencia de trabajo. Además de la calidad, las principales preocupaciones de los participantes son: pagar las deudas resultantes de sus estudios, la protección social, la facilidad del acceso al lugar de trabajo y las posibilidades de aprendizaje, entre otros.

10. Para más información sobre el debate en línea, véase http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542316/lang-es/index.htm.

mercado de trabajo. Por ello, se debe garantizar una experiencia de capacitación y no un empleo normal. Sin embargo, algunos oradores consideraron que las formaciones profesionales siguen teniendo un estigma en comparación con los grados universitarios.

Desafíos de los jóvenes en el mundo del trabajo

Los encargados de la formulación de políticas deben entender los desafíos que afrontan los jóvenes en el mercado de trabajo, escuchar sus puntos de vista y potenciarlos. En primer lugar, es necesario entender que los jóvenes dirigirán en un futuro nuestros gobiernos, economías y sociedades. La creciente desigualdad sigue siendo una de las principales preocupaciones y se teme que la digitalización la exacerbe, mientras los jóvenes siguen encontrando muchos obstáculos para

entrar en el mercado de trabajo. Los mercados de trabajo deben ser más inclusivos y no discriminar en función del género, la orientación sexual, la raza, la etnia o la clase socioeconómica.

Asimismo, es necesario que los jóvenes estén representados en los movimientos sindicales, los cuales deben considerar la nueva realidad del mundo del trabajo, a saber, que cada vez más jóvenes tienen empleos atípicos o informales. También generan preocupación: las reformas de los sistemas educativos, que actualmente no concuerdan con las necesidades de los mercados de trabajo; el aumento de la cobertura de los sistemas de protección social para que abarquen a todos; el crecimiento de la población; la migración internacional; el cambio climático, y la situación política actual en el mundo. Resulta esencial proteger las necesidades de los jóvenes, pues el futuro del trabajo les pertenece.

Organización del trabajo y de la producción¹¹

El debate de esta sesión se centró en los efectos de los rápidos cambios de la organización del trabajo en los modelos actuales de empleo, y en determinar hasta qué punto las relaciones entre empleados y empleadores seguirán centrándose en la protección. Participaron en esta sesión Fabrizio Cafaggi (Universidad de Trento), Florence Palpacuer (Universidad de Montpellier), Youba Sokona (University College London), David Weil (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos), Catelene Passchier (European Trade Union Confederation) y Kris De Meester (Federation of Enterprises).

La organización del trabajo ha sido objeto de cambios radicales en los últimos decenios, que han dado paso a un «lugar de trabajo fisurado»¹² y han permitido que las empresas reduzcan sustancialmente sus costos de producción. La tercerización, la concesión de franquicias, la subcontratación y la gestión de terceros son

apenas algunos ejemplos de esta transformación de la estructura de producción. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han sustentado esta transformación del empleo.

Una de las primeras consecuencias de fragmentar funciones como las tareas que en algún momento se gestionaban internamente es que las empresas ejercen control sin asumir la responsabilidad de las condiciones de trabajo de su red de proveedores situados en distintas ubicaciones. Las grandes empresas con marcas reconocidas delegan la responsabilidad hacia sus trabajadores a redes cada vez más complejas y fluidas de proveedores y franquicias. Esta situación puede generar definiciones ambiguas de la noción de «responsabilidad de seguridad», así como vacíos en la coordinación. La reapropiación del poder político con miras a poder gobernar nuevamente la organización del trabajo y la producción supone un importante desafío.

11. Para más información sobre el debate en línea, véase http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542319/lang-es/index.htm.

12. El término hace referencia a la práctica generalizada según la cual, tras considerarlas periféricas respecto del eje central de sus negocios, las grandes empresas transfieren algunas actividades que previamente se realizaban dentro de la misma a otras empresas.



Según los panelistas, en este contexto es esencial realinear el control y la responsabilidad en el seno de las cadenas mundiales de suministro (CMS). Los marcos normativos y jurídicos deben ser revisados para que las compañías puedan conservar los aspectos benéficos de la globalización y, al mismo tiempo, cumplir sus obligaciones con los trabajadores. Para alcanzar estos objetivos, se podría, por un lado, centralizar o realinear la responsabilidad de las empresas, o, por otro lado, descentralizar el control y la responsabilidad y transferir el poder al ámbito local. Se han emprendido algunos esfuerzos para mejorar el papel de los intermediarios en Indonesia y en algunos países de América Latina, donde los gobiernos están en el proceso de regular a estos actores, quienes actúan como vínculos entre las multinacionales y las empresas locales y les permiten ejercer control sobre las mismas. Existen algunos ejemplos de medidas similares aplicadas en otros contextos fuera de las CMS (por ejemplo, en cooperativas), las cuales, no obstante, requieren de apoyo político pues su instrumentación plantea dificultades.

Tanto la centralización como la descentralización representan enormes desafíos y requieren el apoyo de los gobiernos.

La estrategia debe ser adaptada a la cadena de suministro en cuestión, pues cada CMS tiene características diferentes según el sector y la región. Por ejemplo, mientras que en los sectores agroalimentario y de la minería prima la cuestión del control sobre los recursos primarios, en los sectores automotor y de la electrónica la manera en que se ejerce el control depende de la ubicación y la propiedad de los recursos y la naturaleza de la competitividad en el mercado. Así pues, no existe una sola estrategia que se adapte a todas las circunstancias.

Habida cuenta de que la legislación laboral y la protección social se fijan en el ámbito nacional, transferir el empleo a terceros implica también que las condiciones de empleo varían considerablemente a todo lo largo de las cadenas de suministro. En efecto, trabajadores en distintas estructuras económicas tienen diferentes situaciones laborales. Es necesario reflexionar sobre

¿Considera que se han logrado avances respecto de la formalización de la economía informal?



A la pregunta «¿Considera que se han logrado avances respecto de la formalización de la economía informal?», cerca del 7 por ciento de los participantes en la encuesta realizada para el evento contestaron que consideraban que se habían logrado avances significativos, mientras que el 27 por ciento reconoció que se habían alcanzado algunos avances en acuerdos formales, y el resto de los participantes señaló que no se habían logrado muchos avances.

la posibilidad de crear nuevas formas de responsabilidad considerando a los distintos actores involucrados y sus posibles niveles de control. La mejor solución es combinar la centralización o descentralización con observancia privada o pública. En este sentido, los panelistas señalaron que la OIT podría asumir el papel fundamental de garantizar la eficacia de los mecanismos de observancia.

Proteger a los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro

Transferir empleos a terceros también puede provocar una falta de protección de los trabajadores (trabajadores por cuenta propia, independientes, informales, etc.), por lo que es importante abordar la pregunta de cómo se les puede brindar una protección social adecuada. Se debatió sobre si se han tomado medidas concretas para formalizar la economía, y se reconoció que, aunque se han emprendido medidas, queda mucho por hacer.

Al respecto, se debatió el tema de la protección social que se brinda a estos trabajadores. Los panelistas a favor de que la protección social cubra a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores informales señalaron que las condiciones de estas personas en el mercado de trabajo son más precarias y que hacen frente a mayores riesgos profesionales y de seguridad. Además, excluir a estos trabajadores podría incentivar la contratación mediante acuerdos informales. Otros panelistas indicaron que ya

que los trabajadores por cuenta propia deciden de manera voluntaria ser autónomos, no deberían aspirar a formar parte de acuerdos colectivos de seguridad social. Se identificaron dos opciones (compatibles) para que la protección social cubra a los trabajadores por cuenta propia: por un lado, ampliar la protección social para incluir a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores informales; y, por el otro, garantizar que los contratos comerciales incluyan cláusulas que obliguen a aplicar determinadas normas de protección en el caso de los trabajadores por cuenta propia. Durante el debate sobre formas atípicas de empleo, trabajadores por cuenta propia y trabajadores informales también se discutió si la estructura tripartita es un modelo pertinente, aunque en general se acordó que no hace falta modificarla.

Desafíos de los sindicatos

Si bien las nuevas formas de empleo conservan algunos aspectos de las formas tradicionales (por ejemplo, las dinámicas de control y dependencia entre el empleador y el empleado no han desaparecido), existen nuevas características que vale la pena considerar. Los sindicatos deben reconsiderar el paradigma tradicional de negociación y elaborar nuevas formas de negociación colectiva que impliquen la negociación entre el sindicato y un lugar de trabajo, en lugar de un empleador o sector específico. Para sobrellevar los cambios de un mercado de trabajo globalizado es necesario que los sindicatos adopten un enfoque consensuado. Uniéndose,

los sindicatos podrán tener más poder de negociación con las multinacionales y serán más capaces de empoderar a aquellos que no tienen poder. Además, sería recomendable emprender mayores esfuerzos para transferir una parte de los beneficios de la globalización de las empresas a los trabajadores. Ejemplo de ello es el caso de los Países Bajos, donde los sindicatos negociaron exitosamente con los empleadores la formalización de contratos a tiempo parcial que incluyeran las precondiciones de igualdad de trato y acceso equitativo al sistema de seguridad social. En la actualidad se ponen a prueba varias opciones para integrar estos cambios en el sistema. Varias organizaciones recientemente creadas intentan idear maneras eficientes de alcanzar estos objetivos.

Reducir las brechas de gobernanza

Es necesario identificar un mecanismo adecuado que trascienda fronteras y diversos sistemas normativos para regular las CMS. Las normas no bastan: es fundamental contar con medidas de observancia. En las CMS, algunos proveedores generan insumos para varias compañías al mismo tiempo, por lo que presionar a estos proveedores podría provocar un mayor impacto en varias marcas y tener consecuencias en todo el sistema. Los consumidores también pueden desempeñar un papel importante con vistas a promover condiciones de trabajo justas para todos, incluidos los trabajadores por cuenta propia. Si los consumidores exigen productos «justos», se podría presionar a las empresas y se sentarían las bases para la creación de estructuras de trabajo sostenibles. Si los distintos actores conjugan esfuerzos, se pueden

lograr mejores condiciones de trabajo. La Fair Wear Foundation, que trabaja con marcas, fábricas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG), es un ejemplo de la eficacia que puede tener la coordinación para promover cambios en las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro. De manera similar, para garantizar que un producto fue producido en virtud de determinadas normas de justicia, se podría reemplazar la multitud de certificaciones nacionales existentes con una sola certificación internacional, un conjunto de normas de certificación y una institución única que lleve a cabo las inspecciones y otorgue las certificaciones.

Algunos panelistas señalaron que es cada vez más necesario adoptar acuerdos marco internacionales, pues, pese a que el capital es cada vez más móvil y cruza fronteras, la mano de obra sigue sujeta a las fronteras nacionales. Aunque se han tomado algunas medidas concretas para mejorar las condiciones de trabajo, quedan algunos aspectos de la globalización que deben ser abordados para lograr condiciones de trabajo decentes para todos. En este sentido, las organizaciones internacionales pueden asumir el papel esencial de promover normas e instrumentos reconocidos en el ámbito internacional para lidiar con la globalización. Los instrumentos de la OIT son pertinentes para lograr mejores condiciones de trabajo en un mercado de trabajo globalizado en el que las nuevas tecnologías seguirán transformando el lugar de trabajo. La OIT se esfuerza por garantizar que todas las formas de trabajo sean decentes. Para asegurar la eficacia de sus esfuerzos, sería recomendable que los gobiernos garanticen que los instrumentos de la OIT sean transpuestos en sus legislaciones y prácticas nacionales.



Gobernanza del trabajo¹³

El debate sobre la gobernanza del trabajo se centró en dos cuestiones principales, a saber: i) ¿cómo puede responder la sociedad a la erosión de los marcos, las normas y las instituciones establecidas para regular el trabajo?, y ii) ¿acaso hacen falta estructuras de gobernanza nuevas o diferentes para regular el trabajo de manera eficaz? Participaron en esta sesión Jennifer Bair (Universidad de Virginia), Richard Hyman (London School of Economics), Kamala Sankaran (Universidad de Delhi), Roberto Pires (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), Luc Cortebeek (Grupo de los Trabajadores de la OIT) y Roberto Suárez Santos (Organización Internacional de Empleadores).

Las relaciones de empleo en un mundo cambiante

Antes que nada, es necesario señalar que el mundo del trabajo no tiene un futuro predeterminado y que existen opciones cuya efectividad potencial varía. Para debatir el futuro, es necesario reflexionar sobre las relaciones de empleo desde una perspectiva histórica, empezando por la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), que dispone que «el trabajo no es una mercancía» y que invita a considerar los puntos de vista de los demás. Ese mismo año, en su libro *La gran transformación*, Karl Polanyi argumentaba que el trabajo es un bien ficticio, lo cual ayuda a explicar tres fases de las relaciones de empleo. La primera fase tuvo lugar durante el siglo XIX, al tiempo que en algunos países se

13. Para más información sobre el debate en línea, véase http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542320/lang-es/index.htm.

extendía la industrialización y se mercantilizaba el trabajo. La segunda fase sucedió durante el siglo xx, con la transición a la regulación de la condición de mercancía del trabajo con miras a restringir el impacto de las fuerzas del mercado. La tercera fase se hace evidente en la actual desregulación, en la que las reglas del mercado gobiernan el trabajo y tienen cada vez más influencia.

En este contexto, la relación de trabajo afronta el desafío fundamental de cómo reducir el impacto de la mercantilización. Es necesario evaluar si lo que necesitamos es un sistema de mecanismos nuevos o simplemente redescubrir viejos mecanismos que vinculen el trabajo, el consumo y el bienestar social. ¿Qué tipo de relaciones emergerán si las relaciones de empleo tradicionales desaparecen? Si bien hay una tendencia a la desregulación, también sería posible revitalizar antiguos instrumentos. Por ejemplo, en lugares como América Latina la inspección laboral se ha reinventado para asumir un nuevo papel. Sería posible adaptar la inspección laboral para crear una «acupuntura regulatoria», lo cual implica seleccionar áreas críticas en las que se pueda aplicar presión como, por ejemplo, las CMS. Al mismo tiempo, si se considera que el trabajo es un bien, entonces, según Polanyi, la sociedad podría impulsar un «contramovimiento» en distintas formas. En este sentido, podríamos analizar si el actual incremento del populismo en el mundo es una respuesta como la prevista por Polanyi.

Asimismo, es necesario considerar que el mundo es diverso y que el cambio nunca es un fenómeno aislado. Si bien la informalidad del trabajo es un problema en algunas partes del mundo, en otras, más del 50 por ciento de los trabajadores son trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares no remunerados. La mayoría de estos trabajadores trabajan en circunstancias precarias. En la industria textil (por ejemplo, en las CMS), algunos trabajadores son forzados a trabajar desde casa y no existen regulaciones laborales que los protejan. Si bien se les registra en las estadísticas como trabajadores por cuenta propia, los miembros de sus hogares, quienes contribuyen a la producción como trabajadores familiares no remunerados, no figuran en las estadísticas ni cuentan con protección. En los países en desarrollo, los derechos no se

han erosionado, pues, en ausencia de sistemas normativos, aún existe la necesidad de crear los marcos normativos adecuados.

Para garantizar la protección de los empleados se podrían emprender esfuerzos para crear regímenes financiados por el Estado que vayan más allá de la relación de empleo y brinden protección a todos aquellos que trabajen. En este sentido, se podría otorgar un ingreso ciudadano, como se debatió previamente, pero quedan dudas sobre la asequibilidad de esta solución, su viabilidad política y hasta qué punto es socialmente justa. Pese a estas dudas, es importante reconocer que esta opción supone una manera de resolver la mercantilización del trabajo y la reducción de las fuerzas del mercado. La segunda opción es crear un régimen basado en derechos. No obstante, es inevitable preguntarse quién definiría los derechos y de qué manera, y cómo serían interpretados. Algunas personas ven esta idea con escepticismo, pues consideran que otorga mucho poder a los jueces, como observó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. No obstante, debemos reconocer que debería ser posible brindar cobertura de protección social a aquellos que no formen parte de una relación de empleo.

Enfoques innovadores para proteger a los trabajadores informales y atípicos

Durante el decenio pasado se lograron algunos avances con miras a crear un enfoque basado en derechos para la protección social. En efecto, fuera de formalizar la economía informal, no existe otro camino, aunque será complicado. Cuando las formas de empleo atípicas se convierten en la norma, se vuelve imperativo reflexionar sobre el marco que regulará estas formas de empleo. Existen algunas iniciativas innovadoras en materia de gobernanza privada, como la recientemente adoptada legislación francesa, la cual obliga a los grandes empleadores a informar sobre debida diligencia en el rubro de derechos humanos en las CMS. De manera similar, durante el carnaval del Brasil se adoptó un enfoque semijurídico, sin formalizar el empleo: los trabajadores en situación precaria o temporales con contratos de servicios a muy corto plazo recibieron garantías básicas tras la negociación de un contrato comercial. También

¿Deberían los gobiernos regular las formas atípicas de empleo?

82%
Sí

10%
No

8%
No sabe

El 82 por ciento de los participantes en la encuesta realizada durante el evento afirmó que es necesario regular las formas atípicas de empleo, lo cual pone de manifiesto la necesidad de adoptar normativas nacionales eficaces. Esta tendencia tiene origen en el hecho de que las relaciones de empleo seguirán siendo importantes en el futuro. Así pues, es necesario ocuparse de los derechos de los trabajadores en todas las formas de empleo.

es necesario evaluar nuevamente los límites de la gobernanza privada, como la responsabilidad social y los códigos de conducta de las empresas, y examinar de qué manera pueden complementar la gobernanza pública, en lugar de reemplazarla.

Sin embargo, es importante reconocer que la denominada «relación de trabajo típica» apenas concierne al 29 por ciento de la población con empleo. Además, los debates sobre la informalidad, la transformación social, la automatización, la economía *gig* y los cambios demográficos y migratorios presentan importantes desafíos. Algunas de las nuevas formas de empleo, como la economía basada en el consumo colaborativo, también afrontan el problema de identificar al empleador, pues el trabajo y los servicios son realizados y prestados en otros países y son difíciles de vigilar y controlar. No es fácil prever de qué manera evolucionará la situación, pues no se dispone actualmente de datos comparativos suficientes para entender estos nuevos procesos que están sucediendo.

La esperanza de que los gobiernos hagan más no implica aumentar las burocracias normativas, sino la «acupuntura normativa». Respecto de la gobernanza, algunos actores gubernamentales como los jueces, los inspectores laborales y de salud, así como los institutos de investigación y los inspectores en materia de salud, podrían actuar como intermediarios con otros actores para crear soluciones innovadoras.

El diálogo social es esencial para forjar el futuro del trabajo

También sería recomendable mejorar la regulación en el ámbito del lugar de trabajo, donde coexisten varios tipos de contratos, lo cual genera estrés entre los trabajadores. En el lugar de trabajo las relaciones laborales se degradan y se observa una tendencia a la individualización, lo cual perjudica a la gobernanza en el mundo del trabajo. Se plantean dos preguntas: por un lado, en las condiciones actuales, ¿sigue siendo concebible organizar el diálogo social y la paz social, y brindar garantías de seguridad y salud en el trabajo de la misma manera que en el pasado?; y, por el otro, ¿de qué manera deberían evolucionar estas instituciones para afrontar los desafíos del nuevo lugar de trabajo?

Los interlocutores sociales estuvieron de acuerdo en que resulta esencial que todos los cambios tengan lugar en el marco de un diálogo social y en que se debe considerar la representatividad de los interlocutores sociales. La representatividad debe ser ampliada para incorporar a las empresas transnacionales y a los trabajadores no regulados o informales en el diálogo social. Al mismo tiempo, es fundamental garantizar que el empleador esté claramente definido y que no pueda desvanecerse detrás de intermediarios. Los sindicatos deben adaptarse a los nuevos desafíos y no pueden depender de lo que se ha conseguido hasta ahora. También se podría recurrir a nuevas formas de organización, que podrían resultar benéficas para los trabajadores y los empleadores, y en las que el diálogo es más democrático. Este tipo de iniciativas ya se están aplicando. A manera de ejemplo, se

¿Cuál sería la manera más eficaz de apoyar el fortalecimiento del diálogo social en el futuro?



A la pregunta «¿Cuál sería la manera más eficaz de apoyar el fortalecimiento del diálogo social en el futuro?», el 38 por ciento de los participantes contestó que la solución está en los métodos innovadores; el 25 por ciento, en el apoyo de la sociedad civil, y el 26 por ciento, en el apoyo normativo.

puede mencionar a los trabajadores por cuenta propia que se organizan alrededor de ciertos gremios o a los jóvenes que hacen uso de las redes sociales para expresar sus preocupaciones y deseos. Si bien la economía digital puede ayudar a organizar y entrar en contacto con los trabajadores, también es importante que las empresas líderes participen en el diálogo con la OIT. Asimismo, resulta esencial que los modelos europeos de diálogo social sean reproducidos en los países en desarrollo, considerando los contextos nacionales.

Asimismo, hace falta pensar de manera más detallada en cómo se pueden hacer más inclusivas las sociedades y más exhaustivo el diálogo social, y considerar el empleo en un contexto más amplio. Se deben crear marcos que dispongan procesos en los que distintos actores puedan negociar y se consideren problemas específicos de diversos sectores. Los sindicatos están creando nuevos métodos de consulta. Asimismo, los datos demuestran que la colaboración con la sociedad civil ha aumentado. Por ejemplo, el Acuerdo de Bangladesh sobre Incendios y Seguridad en los Inmuebles (Bangladesh Accord on Fire and Building Safety), formalizado después de la tragedia de Rana Plaza, es un acuerdo

vinculante en el que participan dos sindicatos mundiales, más de 2000 marcas (entre las que figuran las empresas de ropa más grandes del mundo) y algunos sindicatos de Bangladesh, entre otros. El acuerdo dispone que las marcas deben inspeccionar y resolver riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y abarca a más de 2 millones de trabajadores. En los Estados Unidos, habida cuenta de que la asistencia médica está vinculada tradicionalmente a la relación laboral, las nuevas formas de empleo atípicas suponen un desafío para el sistema existente. Es necesario cambiar la manera de pensar y prestar mayor atención a la solidaridad social.

Hacer la transición de una relación entre el empleador y el empleado a una relación más sólida entre el ciudadano y el Estado también ayudaría a las personas a hacer la transición de un mundo del empleo a un mundo del trabajo. Es importante repensar cómo se puede brindar atención médica universal a todos aquellos que trabajan y no solamente a todos aquellos que tienen empleos. Sin embargo, no podemos dejar de lado que podría ser complicado dismantelar y crear nuevas instituciones, por lo que debemos ser prudentes en el momento de decidir qué abolimos y qué conservamos o reinventamos.

Conclusiones y el camino a seguir

Al resumir el evento, el Director General de la OIT, Guy Ryder, afirmó que el futuro del trabajo debe inspirarse en los principios de humanidad, justicia social y paz. Pese a la enormidad y la complejidad de la cuestión, señaló que es importante hablar sobre el futuro del trabajo, el futuro de nuestras sociedades y las posibilidades económicas de nuestros nietos. Debemos elaborar una perspectiva genuinamente mundial sobre el futuro del trabajo que aborde las necesidades y realidades de todos los Estados Miembros, y evitar que los debates se limiten a una u otra región únicamente.

Guy Ryder hizo hincapié en que se trata de «un debate que no solamente debe cobrar sentido

en Silicon Valley, sino también en el valle del Nilo. Hasta ahora, no hemos asumido esa universalidad». Se ha debatido el cambio de paradigma, las formas de lograr una nueva manera de pensar sobre cómo abordamos el trabajo y cuáles podrían ser las nuevas instituciones o categorías. Ahora, debemos transformar nuestras reflexiones en resultados, en frutos concretos. Debemos abordar las preocupaciones de esos jóvenes bosnios en situación de desempleo que se preguntan si existe un futuro del trabajo para ellos. Por último, el Director General resaltó que el diálogo social es la clave para forjar el futuro del trabajo, por lo que debe ser fortalecido y mejorado, para que se conforme a las circunstancias cambiantes del mundo.