

EL FUTURO DEL TRABAJO: ¿AMANECER U OCASO? REVISANDO LOS PILARES SOCIALES

María Prieto, Maria Marta Travieso, Maria Luz Vega Ruiz

OIT, marzo 2017

En 1995 Rifkin anunció el fin del trabajo,¹ poniendo en evidencia el sentir creciente sobre el fin de una época basada en lo social y en la regulación del trabajo subordinado. Para Rifkin, los problemas derivados de la crisis económica, esencialmente la eliminación de puestos de trabajo y el consiguiente desempleo, no tenían respuesta por parte de la teoría tradicional del capitalismo industrial, ni tampoco por las estructuras básicas de la sociedad actual -estado y mercado-, que se mostraban incapaces de plantear acciones efectivas frente a un desempleo estructural profundo.

Desde entonces las formulas apocalípticas y pesimistas sobre un futuro del trabajo sin generación de nuevos empleos, dónde la máquina suplanta al ser humano y dónde la desigualdad se acrecienta en términos de justicia distributiva, se alternan con teorías más optimistas basadas en el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la existencia de una economía sostenible y verde, el desarrollo inclusivo, así como sobre la aparición y/o consolidación de nuevos sectores económicos (por ejemplo, la economía del cuidado) .

Consciente del momento crítico actual, son numerosas las instituciones y organizaciones que buscan reflexionar sobre la coyuntura del mercado de trabajo y sus efectos en el futuro. La OIT, teniendo en cuenta su mandato en la búsqueda de la justicia social desde hace casi cien años, intenta, así mismo, ser participe activa en la discusión desde una perspectiva nueva y con un modo de trabajo diferente que se ha definido en tornos a una de las Iniciativas del centenario de la Organización (*ver infra*).

El presente artículo intenta explicar esta propuesta, así como algunos de los retos y déficits de justicia social que se enfrentan en la actualidad, intentando generar debate y plantear cuestiones que esperamos puedan ser resueltas o abordadas en el curso de la Iniciativa, y todo ello de la forma única en que la OIT genera sus acciones, basada en la participación de los actores implicados y en el dialogo, es decir de forma tripartita.

¹ Rifkin. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. USAG. P. Putnam's Sons. 1995.

Las transformaciones del mercado de trabajo: ¿un nuevo concepto del “hecho trabajo”?

Para la OIT es obvia la existencia de la ya mencionada dicotomía de pensamiento sobre el futuro del trabajo. En efecto su Director General en su presentación de la Iniciativa manifiesta que nuestro mundo presenta “una situación paradójica, a saber, que los extraordinarios avances de la capacidad de producción de la economía mundial proporcionan actualmente los medios materiales que permitirían eliminar la pobreza y atender las necesidades humanas hasta niveles inéditos, pero los hechos demuestran todo lo contrario”.² Señala además que, “el funcionamiento de esa economía está generando un desempleo y un subempleo masivos, y un fenómeno de exclusión de grandes magnitudes, pero a la vez una gran prosperidad y avances sociales, que crean una tensa coexistencia entre nuestras sociedades y dentro de ellas.”

Desde esta perspectiva es evidente que junto a las previsiones y expectativas de diversa índole sobre las transformaciones en el mercado de trabajo, el mundo enfrenta cambios de magnitud creciente en materia demográfica, medio ambiental y jurídica que afectan la dinámica de las relaciones laborales en su sentido más amplio. Más allá de la creación de puestos de trabajo que respondan a las insuficiencias de un mundo que debe ser sostenible, determinado por el uso masivo de la tecnología y con una dinámica demográfica heterogénea (creciente y joven en África y envejeciendo en Europa, por ejemplo), los nuevos hilos conductores del desarrollo económico implican la necesidad de importantes modificaciones en las políticas públicas y en las estrategias económicas más allá de lo puramente laboral. A título de ejemplo, es evidente que los sistemas de educación, formación y desarrollo de habilidades –que crecieron en cobertura en las últimas décadas– deberán adaptarse a la nueva realidad que permita superar las brechas de competencias que genera la digitalización y el boom tecnológico.

El envejecimiento de la población en varias partes del mundo forja, así mismo, problemas de financiación, pero también oportunidades en nuevos sectores como ya se mencionó (salud y economía del cuidado) y ello se encuentra muy ligado a políticas medio ambientales y de salud pública.

² OIT. *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión, 2015 Ginebra. Memoria del Director General Informe I. párrafo 6 .

La posible reconversión ecológica de los empleos es sin duda una de las grandes ideas para un futuro del trabajo productivo y verde. Como señala Dominique Méda³, la idea es establecer en la sociedad del “post crecimiento” un modelo de relaciones de trabajo compartidas (menos horas de trabajo), destinado a la reconstrucción completa de nuestro sistema productivo, buscando más que la productividad, la calidad y la sostenibilidad y desestimando progresivamente los servicios que degradan las condiciones de trabajo y el medio ambiente.

Lo cierto es que la realidad supera las previsiones y el presente resulta incierto e inseguro, aunque no siempre debe entenderse en un sentido negativo. Es quizá esa idea de encrucijada e incertidumbre la que plantea el tema de fondo, es decir la eventual existencia de una crisis de valores e ideologías sin precedentes (por su magnitud y rapidez).

La complejidad de un mundo en un cambio continuo y acelerado hace necesario que el debate sobre el futuro del trabajo sea un parte de esencial de las agendas políticas nacionales e internacionales. El “trabajo” como hecho es el elemento central de la sociedad civil con un trasfondo moral que lo sitúa en el centro del debate jurídico y político. Por su vocación y papel en el desarrollo humano, el trabajo es esencial, convirtiéndose en el centro de los debates sobre el futuro de la humanidad.

Un mundo en perpetuo cambio: la importancia de discutir el futuro del trabajo

Si hablamos de futuro, el escenario que tendrá que atenderse es, como se mencionó, extremadamente inestable: fluctuaciones económicas y deceleración del crecimiento económico y del empleo (se calcula una pérdida de 5.1 millones de puestos de trabajo entre 2015 y 2020⁴), la reorganización de las cadenas de valor a nivel mundial, la transformación demográfica y el cambio tecnológico, todo ello en un contexto afectado por los cambios medioambientales y por una transformación política internacional que frena el ritmo de la pre-existente globalización. Además, es innegable que se registran indiscutibles indicios del regreso a políticas proteccionistas en los países que impulsaron con más fuerza la globalización neoliberal (o “hiperglobalización”, como denomina esta etapa la CEPAL⁵) como es el caso de Estados Unidos y Reino Unido, entre otros.

Sin embargo, más allá de las transformaciones fruto de una economía en proceso de deceleración en la mayor parte de los países y su correspondiente impacto en el empleo, así como la relación estrecha de la situación con la mencionada revolución

³ Méda D. *L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe*. En IUSLABOR Número: 3/2016. <https://www.upf.edu/iuslabor/>

⁴ Foro Economico Mundial, 2016 *The future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Global Challenge Insight Report.

⁵ CEPAL. (2016). Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible. En: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40159/S1501359_es.pdf?sequence=1

tecnológica, el mundo del trabajo presenta hoy caracteres muy diferentes a los conocidos desde la revolución industrial, tanto en términos políticos, como sociales y más importante aún ideológicos.

Las transformaciones en el *modus operandi* de la empresa y en el correspondiente modelo de relaciones laborales son crecientes. Además de la necesidad de modificar los perfiles ocupacionales, el problema de los cambios radicales y permanentes en la estructura del mercado del trabajo genera polarizaciones (nacionales e internacionales) y consecuentemente desigualdades e ineficiencias en su funcionamiento. Si al problema de la desigualdad en los ingresos se añade la transformación en la pirámide de edad (en las economías calificadas como avanzadas se considera que en el 2050 la población anciana llegará a dos billones – actualmente es de 841 millones-) podemos afirmar que el mundo el trabajo afronta problemas estructurales más allá del relativo al empleo activo, ya que los regímenes de pensiones presentan seria dificultades y cuestionamientos de sostenibilidad financiera.

Las nuevas tecnologías, usadas masivamente en el nuevo mundo del trabajo, si bien tienen el potencial de generar una mayor vinculación entre las personas –y entre los trabajadores–, al mismo tiempo tienden a atomizar las relaciones de trabajo⁶. Según Park⁷ los horarios de trabajo, el lugar de trabajo y el salario están cada vez más individualizados; el trabajador ya no piensa en colegas sino en competidores; y el trabajador es responsable por el producto y el proceso, lo que afecta a la vida personal, a las relaciones sociales y, a los mecanismos de interrelación representación colectiva, incluida la negociación⁸.

En la empresa, los modelos organizativos y las formas de trabajo son hoy diferentes. La economía colaborativa aumenta la subcontratación y el *outsourcing* e implica gestionar los contratos y las condiciones de empleo, así como la organización interna desde una perspectiva diferente que lleva consigo incluso abordar el enfoque transnacional. Las plataformas (intermediarios digitalizados) se convierten en nuevos gestores de la producción y los recursos humanos, los cambios en los equipos de trabajo, la combinación de diferentes relaciones de empleo y contratos, y la forma misma de prestación (a distancia y con horarios absolutamente flexibles) hacen muy distinto el panorama legislativo necesario y aplicable .

Esta nueva configuración tiende hacia una concepción individualista tanto de la empresa en sí como del trabajo, no sólo por la deslocalización física, sino por la determinación de las condiciones de trabajo y la evaluación individual de la

⁶ Van Wezel (2013) argumenta que también se observan cambios en los sistemas de solución de conflictos en el mundo del trabajo. Por ejemplo, muchos conflictos del pasado adoptaron la forma de huelgas y movilizaciones masivas mientras que hoy en día las personas presentan casos de conflicto a título individual.

⁷ Park, J. (2016). Role and principles of labor law to regulate new employment relations: with focus on digital platform work. Presentación en Power Point.

⁸ Howcroft y Bergall (2016) y De Stefano (2016).

productividad de cada trabajador (en el caso de las plataformas son los clientes lo que fijan las condiciones de forma indirecta). La nueva situación presenta en paralelo ventajas (flexibilidad y autonomía para el trabajador, así como mayor capacidad de decisión organizativa, debido a la facilidad de acceso a datos, para los gestores) pero a la vez implica cuestiones y problemas básicos tal y como la tendencia al aislamiento, y la falta de consulta, es decir la inexistencia de contacto humano. No cabe duda que el concepto empresa tradicional desde la perspectiva jurídico-laboral (basado en la idea de trabajadores como colectivo plural vis a vis un grupo de gestión o empleador único) parece haber desaparecido como modelo.

A nivel nacional el escenario es también cambiante y marcado por las implicaciones de la importancia del modo organizativo de las cadenas de suministro, el potencial de creación/ destrucción de la economía digital, así como por el crecimiento desmesurado de la economía colaborativa, todo ello en un contexto demográfico y climático diferente: las reacciones ante dichos cambios son diversas. De una parte los países industrializados modifican los niveles de protección social tanto por la vía legislativa como por el incumplimiento y el aumento del trabajo no declarado mientras que en los países en desarrollo se cuestiona el papel tradicional de los mercados de trabajo en tanto que vía de inclusión.⁹

Más allá de lo nacional, es evidente porque el *futuro del trabajo* ha generado el interés de especialistas, academia y organismos internacionales¹⁰ : la necesidad de ofrecer un análisis de las tendencias e implicaciones de los cambios en el mercado de trabajo y pergeñar pronósticos y políticas públicas que se adecúen al nuevo entorno. De hecho, esta es una labor central y son varias las organizaciones que siguiendo la llamada iniciativa de la OIT enfrentan este estudio.¹¹

Para la OIT era esencial en función de su mandato abordar el debate y hacerlo de forma central y relevante. Es por ello que, “Consciente del contexto de gran incertidumbre e inseguridad, y del temor de que la evolución del mundo del trabajo lo aleje de su objetivo de la justicia social, en lugar de acercarlo”, el Director General (DG) de la OIT en la 102 Conferencia Internacional del Trabajo (2013), decidió que uno de los siete temas prioritarios a tratarse en el centenario de esa organización en 2019 sería el del futuro del trabajo. . Más aún en su memoria para

⁹ Graciela Bensusán Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe Santiago, diciembre de 2016 versión preliminar pág 6

¹⁰Esta es la razón que llevó a la OIT a decidir cómo se mencionó, , que uno de los siete temas prioritarios a tratarse en el centenario de esa organización en 2019 sería el del futuro del trabajo

¹¹ Es el caso del Foro económico Mundial, *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (WEF, 2016). Y con un enfoque más general el informe de UNCTAD (2016), sobre Comercio y Desarrollo, donde se analizan las transformaciones estructurales en países en desarrollo así como las implicaciones de las cadenas de suministros mundiales y las tendencias en el empleo en relación al crecimiento inclusivo. Otras organizaciones regionales y mundiales se encuentran igualmente insertas en este estudio (OCDE, Comisión Europea o CEPAL por ejemplo)

la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2015, el Director general (DG) en su informe para la Conferencia Internacional del Trabajo explicaba y lanzaba una Iniciativa universal que deberá consolidarse en las celebraciones de los 100 años de la OIT

Según el DG “en 1919, las Partes Contratantes fundaron la OIT «movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo». En 1944, la Declaración de Filadelfia afirma que «la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía». Por ello insiste en que “la iniciativa que culminará en 2019 debería plasmar el sentir de estas declaraciones e indicarnos cómo llevar a cabo esta lucha, con la misma energía incesante, pero a la vez realizando las labores y aplicando los métodos que requiere esta evolución tan radical del mundo del trabajo.” En este contexto no obstante, el trabajo de la OIT presenta, como se mencionó, importantes peculiaridades no sólo por la naturaleza tripartita de la organización sino también por su mandato constitucional basado en la justicia social.

Como señala el DGa “pocas veces se presenta la ocasión de poder tomar distancia para hacerse una idea más general o proyectarse en el futuro, examinar la dinámica global y la orientación de los cambios y pensar detenidamente qué exigen estos cambios de una organización” para la OIT la celebración del “centenario nos ofrece esta oportunidad” ya que es un marco “para mirar retrospectivamente nuestra historia y nuestros logros (y para aprovechar sus enseñanzas”. Tal y como señal “El éxito también dependerá de que podamos dotarnos de los mecanismos y de un marco de colaboración apropiados, y sobre todo de que se reconozca claramente que esta iniciativa debe tener resultados concretos” Renovando el mandato de 1919 para él la Iniciativa del futuro del trabajo “debe ser una contribución a la causa de la justicia social”. Ante la incertidumbre de que la evolución afecte este valor fundamental en el último siglo.

La Iniciativa de la OIT busca dar repuestas y ayudar a formular políticas desde su perspectiva única tripartita y universal que no olvida que la Declaración de Filadelfia según la cual “la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- (b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- (c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este

punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental.¹²

Algunos elementos para el debate: eventuales déficits de justicia social

El fin de las acciones y el estudio en torno al futuro del trabajo es sin duda garantizar esos principios que dieron lugar al estado social que hoy se recoge a nivel constitucional. Este es el menos el interés que se desarrolla a nivel internacional.

Desde una óptica política no cabe duda que es necesario conducir el trabajo en el futuro hacia un mundo con cuotas mayores de justicia social que, como señala Supiot¹³, combine «una dimensión axiológica y una dimensión procesal. Esa dimensión axiológica es la de la dignidad humana y los derechos económicos, sociales y culturales que la respaldan. La dimensión procesal proviene a la vez de la libre empresa y de la libertad sindical en donde la tensión, regulada por el derecho a la huelga y la negociación colectiva, permite convertir las medidas de fuerza en medidas de derecho ». Justicia social que según Supiot , en el futuro, tiene que agregar al menos otras tres dimensiones: la de la justicia del comercio internacional, la de la justicia en las alianzas económicas y, por último, la de la justicia en la división del trabajo¹⁴. Esta última es de trascendental importancia, porque se ocupa de introducir la justicia social en el terreno de la organización del trabajo y de la salud mental de los trabajadores.

La justicia social plantea hoy déficits (reales o posibles) que deben afrontarse desde una perspectiva global. De forma ilustrativa proponemos el análisis de algunos de ellos que consideramos esenciales para el desarrollo del mandato constitucional de la OIT.¹⁵

Las nuevas relaciones y condiciones de trabajo

Es evidente que existen diferentes formas de abordar las nuevas relaciones laborales y los contratos de trabajo, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Incluso dentro de los primeros, existen variaciones ya que las implicaciones legales del empleo típico o estándar son mucho menores en EEUU que en la UE. En este

¹² Anexo Constitución OIT, Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration

¹³ Supiot, Alain, «¿Cuál es la justicia social internacional para el siglo XXI?», *Laborem*, número 19, 2016, págs. 20-21.

¹⁴ Op cit pag 25 y ss

¹⁵ La lista no es exhaustiva sino un ejemplo de los temas que a juicio de las autoras pueden ser más ilustrativos.

último caso, el empleo dependiente ha venido operando cambios en la regulación y la práctica, a la par que se ha extendido la protección a nuevas categorías de trabajadores o se les ha asegurado al menos algunos derechos. Desde esta perspectiva, la gobernanza garantizada por las instituciones del mercado del trabajo entendidas en un sentido amplio (al incluir en ellas las de seguridad social) no solamente son crecientes sino incluso más relevantes para garantizar derechos”.¹⁶

Sin embargo, en los países en desarrollo, donde el empleo dependiente (regulado) tiene una importancia relativa inferior a la de los países de la UE, la dificultad se multiplica ya que se carece de instrumentos consolidados de regulación del mercado de trabajo, más allá de la regulación legal (como la negociación colectiva y el diálogo social) que permitan diseñar alternativas apropiadas de inclusión en el nuevo contexto, a la par que el acceso de la población a los regímenes de protección depende fundamentalmente- y lo sigue haciendo, como en el caso América Latina- del acceso al empleo formal¹⁷.

En este sentido, el problema de la segmentación generada por la dualidad típico/atípico se explican no solo por la ausencia de derechos laborales para millones de trabajadores en los viejos y nuevos empleos, sino también por las características del régimen de bienestar que los excluye de los principales beneficios¹⁸, encarnando un importante déficit de justicia social.

Más allá de la propia calificación de la relación de trabajo existen importante déficits en materia de condiciones de trabajo, es decir en el desarrollo de la mismas. De hecho por ejemplo, la disminución de la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva, las presiones generadas por el proceso de globalización y los mercados financieros y la aparición de nuevas tecnologías han debilitado la capacidad de los trabajadores para negociar salarios más altos.

No obstante en los últimos diez años el número de países que han utilizado el salario mínimo como instrumento de política laboral se ha incrementado, debido en parte a la aparición de datos empíricos que demuestran que, cuando se diseña y aplica correctamente, ayuda a proteger a los trabajadores y tiene escaso impacto en el empleo y la inflación¹⁹. No obstante el salario mínimo es simplemente una medida parcial ya se aplica únicamente a los empleados asalariados, y no rige para los trabajadores independientes. Además el tipo de salario mínimo establecido

¹⁶ Adams, Zoe y Simon Deakin (2014), “Institutional Solutions to Precariousness and inequality in Labour Markets”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, Num. 4, Pp. 779-809 pag. 781

¹⁷ Beccaria, Luis y Roxana Maurizio (2014), “Hacia la protección social universal en América Latina. Una contribución al debate actual”, *Revista Problemas del Desarrollo*, Vol. 177, Núm. 45, Pp. 37-58

¹⁸ Adams y Deakin, op cit pág 787

¹⁹ Para un examen reciente de los estudios sobre los efectos del salario mínimo en el empleo en los Estados Unidos y otras economías adelantadas, véase D. Belman y P. Wolfson: *What does the minimum wage do?* (Upjohn Institute, 2014). Para un examen más general, véase U. Rani y P. Belser: «Minimum wages and inequality», en J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (OIT y E. Elgar, 2015).

conduce con frecuencia a no favorecer a los trabajadores asalariados vulnerables (olvidados también en las negociaciones colectivas sobre el tema) como en el caso de los trabajadores domésticos, los trabajadores familiares, los jóvenes, los aprendices, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores agrícolas y los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, a menudo excluidos de iure o de facto de la legislación. Por otro lado el nivel de incumplimiento y fraude es muy elevado en particular considerando los niveles de trabajo no declarado

Otras condiciones de trabajo se ven igualmente afectadas por la existencia del “nuevo mundo laboral “. Es cierto que la legislación ha seguido impulsando la limitación de las horas de trabajo anuales y que el número de horas por trabajador y por año ha pasado de un promedio de 2 500-3 000 a principios del siglo XX a menos de 2 000 en el año 2000 La limitación de las horas de trabajo es un elemento importante de la salud y la vida de los trabajadores, siendo una conquista fundamental del llamado estado social. De hecho, la mayor parte de los países fijan un límite de horas semanales que en muchos de los casos suele coincidir con las 40 horas semanales promovidas por la OIT.²⁰

Ahora bien, los promedios de las horas de trabajo ocultan importantes diferencias entre los trabajadores, siendo el tiempo de trabajo un importante foco de discriminación y fraude. Los bajos salarios provocan la realización de horas extraordinarias pagadas insuficientemente y no declaradas, y el tiempo parcial encierra frecuentemente problemas de declaración insuficiente, lo que se ha dado en llamar la economía gris (declarado como tiempo parcial el tiempo completo). Además muchos de los trabajadores independientes²¹ no se rigen por la legislación del horario de trabajo y suelen dedicar largas horas a trabajar para obtener ingresos suficientes. Podemos por tanto afirmar que si bien existe una reglamentación en el tema, no todos los trabajadores se benefician de estas protecciones, ya sea porque son trabajadores independientes y, por tanto, están excluidos del alcance de la legislación laboral, o porque forman parte de una categoría profesional que en ocasiones está eximida del cumplimiento de la legislación, o porque trabajan en modalidades de empleo informal o formal en las que no se cumple la legislación. Los trabajadores que a menudo quedan excluidos del campo de aplicación son, entre otros, los trabajadores familiares, los trabajadores intermitentes, los trabajadores agrícolas, y los trabajadores domésticos (exclusiones que coinciden con las ya mencionadas en materia de salarios). Hay que considerar que la

²⁰ En cifras reales, el número de horas de trabajo oscila entre promedios semanales de 32 horas en los Países Bajos, 34 en Australia y 36 en Suecia, en los niveles más bajos, y 45 en el Perú, 47 en China y 49,2 en Arabia Saudita. El promedio de horas semanales de trabajo remunerado es más alto para los hombres que para las mujeres en casi todos los países, lo que refleja la división del trabajo por género en muchos hogares. El promedio de horas de trabajo semanales en los distintos sectores varía considerablemente de un país a otro; las cifras más altas suelen registrarse en los sectores de los servicios hoteleros y de restauración y los sectores del transporte y el almacenamiento, y las más bajas, en la educación, la administración pública y la defensa.

²¹ En Europa, aunque la proporción de asalariados con horarios prolongados es baja, en algunos países, como Francia y Suecia, los trabajadores independientes tienen una probabilidad seis veces mayor que los asalariados de trabajar jornadas laborales muy extensas.

productividad ha aumentado exponencialmente desde el comienzo de la primera revolución industrial, y que muy poca distribución de las ganancias de dicho aumento se han visto reflejadas en los beneficios de los trabajadores en forma de aumentos de salarios o disminución de horas trabajadas. Esto ha llevado a un desequilibrio importante entre el capital y trabajo.

Otros dos importantes desafíos relativos al tiempo de trabajo son los contratos que incluyen horarios variables e impredecibles, en particular los trabajos a pedido («on-call»)²², así como los problemas derivados del uso de las tecnologías de la información y su inevitable interferencia en el ámbito privado del trabajador.

El trabajo a pedido se caracteriza porque la falta de antelación sobre el horario previsto, las grandes fluctuaciones de las horas de trabajo y la falta consulta a los trabajadores sobre dicho horario.²³

En otros países, los horarios impredecibles pueden revestir la forma de los «contratos de cero horas» en el Reino Unido, «trabajo a pedido» (Arbeit auf Abruf) en Alemania, y distintas modalidades de «empleos ocasionales» en Australia. Los contratos de cero horas han recibido una atención considerable por parte de los medios de comunicación en el Reino Unido y fueron objeto de una consulta nacional, celebrada en diciembre de 2013. Dado que no existe una definición oficial, los contratos de cero horas pueden describirse como acuerdos por los que «las personas aceptan estar disponibles para trabajar según sea necesario y sin que se les garanticen un número de horas de trabajo ni horarios determinados». Los contratos «proporcionan a los empleadores un grupo de personas disponibles para trabajar a pedido, y a las que pueden recurrir cuando sea necesario». A título de ejemplo en el Reino Unido, en abril de 2014, el número de contratos de cero horas «activos» se estimaba en 1,4 millones,²⁴ principalmente en el sector hotelero y de la alimentación, los servicios administrativos y de apoyo, y en el ámbito de la salud y el trabajo social. La preocupación por este tipo de contratos y los problemas ligados a su existencia generaron que en junio de 2014, el Gobierno del Reino Unido decidiera prohibir la inclusión de cláusulas de exclusividad en los contratos que no garanticen un número de horas y expresara su voluntad de mejorar la información

²² No deben confundirse los términos en inglés «on-call work» y «on-call hours», que en español se traducen por trabajo a pedido y horas de guardia; las horas de guardia están contempladas en un contrato de empleo en el que, además, se especifican las horas de trabajo, modalidad que es frecuente, por ejemplo, entre los profesionales de la medicina.

²³ A título de ejemplo y sobre la imprevisibilidad, en los Estados Unidos (donde muy pocas localidades cuentan con disposiciones legales relativas a la antelación con que deben comunicarse a los trabajadores los horarios de trabajo), los comercios minoristas y restaurantes incluyen información sobre previsiones meteorológicas, patrones de ventas y datos de otra índole en los programas informáticos a fin de determinar la «dotación óptima de personal». Cuando el ritmo de ventas baja más de lo previsto, el personal directivo puede enviar a los asalariados a casa antes de que terminen su turno de trabajo, e incluso cancela turnos en el último momento

²⁴ Más precisamente, una encuesta realizada a empleadores publicada en abril de 2014 por la Oficina de Estadísticas Nacionales del Reino Unido estimó en 1,4 millones el número de «contratos de trabajadores que no garantizan un número mínimo de horas», en virtud de los cuales se proporcionó algo de trabajo durante un período de dos semanas entre finales de enero y principios de febrero de 2014, y había aproximadamente 1,3 millones de contratos adicionales en virtud de los cuales no se proporcionó trabajo alguno durante ese mismo período

de que disponen los trabajadores, alentando a los interlocutores sociales en la elaboración de códigos de prácticas justas para su utilización específica para cada sector

Más allá de las formas flexibles, es importante considerar que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación permiten cada vez más trabajar en cualquier momento y desde cualquier lugar, aunque esto pueda llegar a suponer una falta absoluta de control del horario de trabajo con importantes repercusiones negativas en la salud mental y el equilibrio trabajo-vida privada y problemas importantes de estrés y surmenaje

La presente crisis del empleo y el futuro, en particular el empleo de jóvenes

Hoy en día, uno de cada dos jóvenes está desempleado o es un/a trabajador/a pobre. Las estimaciones actuales sitúan en torno a 71 millones el número de jóvenes desempleados - una proporción del 40% del total de los desempleados - y en 156 millones, el número de jóvenes que trabajan, sobre todo en la economía informal, pero viven en pobreza, ya que ganan menos del equivalente a dos USD al día. Se estima que cada año entran 40 millones de nuevos participantes en el mercado laboral, en su mayoría jóvenes.²⁵ Este desafío global se está haciendo aún más complejo con las transformaciones del mercado de trabajo impulsadas por los cambios demográficos, tecnológicos y climáticos, así como por el cambio de las relaciones laborales, entre otros factores.

Además, hay que considerar que los costos humanos y sociales del desempleo y del subempleo son más amplios que la falta inmediata de ingresos. Estos costos a largo plazo incluyen la pérdida de ganancias durante toda una vida, la pérdida de capital humano, el desaliento del trabajador, los efectos adversos en la salud y la pérdida de inclusión social. Existe una creciente evidencia empírica de que largos periodos de desempleo en la etapa temprana de la vida laboral (en países Europeos) están asociados con una pérdida importante de ingresos entre los 15 y 20 años después del episodio de desempleo.

La participación de los jóvenes en la economía informal (en países en vías de desarrollo) también entraña varios costos económicos y sociales. Estos incluyen escalas de producción inferiores a lo deseado, bajas tasas de inversión e innovación, trabajadores fuera de las redes básicas de protección social y gran parte de la población no asegurada. No hay evidencia clara sobre el costo de la informalidad a nivel individual, aunque es claro que a nivel macro una economía informal grande se asocia con menores niveles de ingreso per cápita.

²⁵ World Employment Social Outlook (WESO) Trends for Youth 2016
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513739.pdf

Para los trabajadores jóvenes, entrar en el mercado de trabajo en una recesión o/y crisis de empleo (tanto en países desarrollados como en vía de desarrollo) reduce los ingresos, aumenta la inestabilidad profesional y afecta la autoestima. Estas cicatrices persisten durante muchos años, y sólo se ven mitigadas parcialmente por la recuperación del mercado de trabajo. Y como si esto fuera poco, los costos a corto y largo plazo del desempleo y el subempleo no parecen limitarse al individuo joven o a la generación directamente afectada, sino que tienen un impacto negativo sobre toda la sociedad: una sociedad en perpetuo cambio que no parece poder “acomodar” a todos los jóvenes de una manera eficaz y “digna”.

Existe un número de teorías y escenarios sobre cómo va a ser el trabajo en el futuro, y es difícil decir con certidumbre cómo, cuándo y dónde vamos a trabajar, ni si todos vamos a trabajar. No obstante, parecen existir algunas competencias que probablemente puedan ser posibles en el futuro, estas incluyen una más grande necesidad de conocimientos de las tecnologías, una más alta necesidad de tener habilidades blandas como la adaptabilidad, la gestión de gente, el trabajo en equipo, un pensamiento innovador y adaptativo, conocimientos de idiomas y lenguajes de programación, etc. Gracias a las nuevas tecnologías, lo que se ha podido deducir mediante diferentes diálogos, encuestas y consultas con jóvenes es que éstos tienen menos “miedo” a cómo el mundo está y va a seguir cambiando influenciado por las nuevas tecnologías. No obstante, esta afirmación no es un descubrimiento, considerando que la juventud siempre ha sido más valiente que el resto de la población. Una encuesta organizada por la OIT en América Latina dirigida hacia jóvenes subraya que el 62% de los encuestados ve con optimismo su futuro laboral, un 33% ve su futuro laboral con incertidumbre y un 5% manifiesta sentir miedo hacia sus posibilidades futuras. También muestra que a medida que aumenta la edad disminuye la confianza y aumenta la incertidumbre. De igual manera los hombres jóvenes manifestaron mayor confianza (64%) y menor incertidumbre (30%) que las mujeres jóvenes (59% y 34% respectivamente).

La nombrada encuesta y otros foros de discusión y de negociación (incluyendo el G20) deducen que el desarrollo de una educación adecuada y de capacidades es una estrategia que puede aumentar la empleabilidad y el acceso a trabajos decentes de los jóvenes. Por otro lado, dado, teniendo en cuenta los perpetuos cambios del mercado laboral, se hace cada vez más difícil predecir el tipo de capacidades que se necesitarán en el futuro. No obstante, parece evidente y así se documenta, que jóvenes (y adultos) con mayor nivel de educación, incluidos los beneficiarios de un sistema de aprendizaje en el trabajo, tienen menos tendencia al desempleo y mayor nivel de adaptabilidad. Por lo tanto, mismo si las jóvenes generaciones de hoy son las mejor formadas de la historia, hay que seguir invirtiendo en la formación de la población. Además, se recomienda el desarrollo de

instrumentos que nos ayuden a estimar la demanda de empleo a medio y largo plazo, con la activa participación de los empleadores del futuro²⁶.

En los países desarrollados, la generación joven de hoy es la primera que piensa que vivirán peor que sus padres (según encuestas en (entre otros) los EEUU). Este sentimiento se ve reflejado en un aumento en el número de los nini²⁷; si bien este problema se ve mucho en los países desarrollados, los países en vías de desarrollo también se ven afectados, aunque las causas son diferentes según los países, culturas, contextos.

Al mismo tiempo que el desafío del empleo de jóvenes se hace cada vez más complejo, en un contexto de mejora de la salud y la longevidad, menores tasas de natalidad, y envejecimiento de los hijos del “baby boom”, el mundo experimenta una importante transformación en el terreno de las tendencias demográficas. Países desarrollados han recorrido el camino más largo en esta transición demográfica, y se prevé que la mayoría de los países en desarrollo se vean igualmente afectados en los próximos decenios; si bien resulta difícil predecir en qué medida se parecerán los efectos a los registrados en los países más desarrollados. Discusiones sobre posibles soluciones incluyen (i) el desarrollo de oportunidades posteriores a la jubilación para readaptar profesionalmente a los trabajadores de edad avanzada, (ii) planificar de cara a las etapas posteriores de la vida, de modo que los interesados dispongan de un fondo del que vivir tras la jubilación, y de una asistencia adecuada, y (iii) el desarrollo de oportunidades de emprendedurismo para la llamada “economía de plata” (silver economy). De todas formas, se recomienda que cualquier cambio de estrategia/política/medidas para acomodar los cambios demográficos, se tiene que hacer de una forma holística que incluya a todos los grupos de la sociedad tomando en cuenta las particularidades y características de cada grupo, jóvenes sin estudios, jóvenes con estudios, mujeres jóvenes madres de familia, jubilados, gente discapacitada, etc.

Para abordar el desafío de generar empleos decentes para los jóvenes, la OIT durante su Conferencia Internacional del Trabajo en junio 2012, adoptó una resolución²⁸ aprobada por representantes gubernamentales, empresarios y trabajadores de 185 países quienes acordaron que la mejor estrategia para abordar el empleo de los jóvenes requiere un enfoque integrado que combine políticas macroeconómicas de apoyo y medidas dirigidas, y aborde la demanda y la oferta de mano de obra, así como la cantidad y la calidad del empleo. Dicha Resolución afirma que un enfoque multifacético y equilibrado que tiene en cuenta la diversidad de situaciones en los países es la forma deseada para responder a la prioridad

²⁶ Incluyendo a los “nuevos” actores en el mundo laboral como las plataformas (uber, airbnb, etc).

²⁷ Persona que ni estudia, ni trabaja

²⁸ La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf

mundial de generar empleos decentes para los jóvenes. Este enfoque sigue válido para seguir abordando el desafío con cara al futuro.

Los derechos fundamentales, el trabajo decente y la necesidad de inclusión

El mundo del trabajo cambia, la relación de empleo se desmaterializa y el proceso de producción se fragmenta e internacionaliza. ¿Cómo asegurar que las nuevas formas de organización del trabajo resultantes de las nuevas tecnologías, y de las nuevas formas de empleo, continúen teniendo al ser humano en el centro? ¿Cómo garantizar que estas nuevas formas de trabajar respetan los derechos fundamentales en el trabajo y promueven el trabajo decente y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores con el fin de lograr una mayor inclusión?

La OIT no es ajena a esta reflexión. Focalizándose en su mandato de justicia social y de garantizar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya ha tomado medidas para abordar los desafíos planteados por esta realidad. De hecho, la discusión actual sobre el Futuro del Trabajo no se desarrolla en un vacío, ni ha comenzado de cero. Durante los últimos veinte años, la OIT se ha adaptado constantemente a las circunstancias adoptando medidas y políticas para la implementación de los principios y derechos fundamentales y la promoción del trabajo decente con igualdad de oportunidades. En el presente caso nos limitaremos a enumerar las más emblemáticas en relación con la protección de los derechos fundamentales, el trabajo decente y los derechos derivados del mismo. Dichas medidas se refieren en particular a la protección de los trabajadores domésticos, las formas atípicas de empleo, las cadenas globales de valor y la transición de la economía informal a la economía formal.

En 2010, los interlocutores sociales comenzaron su reflexión sobre el modo de asegurar una mejor protección y un trabajo decente a los trabajadores domésticos. La histórica exclusión de los trabajadores domésticos de los sistemas legales generales en muchos países, el incumplimiento de la legislación que los protege en otros y las dificultades del control en la mayoría, lograron que se transformen en un grupo de extrema vulnerabilidad a las violaciones más flagrantes de los derechos fundamentales. Asimismo, sus condiciones de trabajo rozan en muchos casos con la indignidad. Se trata además de un sector invisibilizado que se encuentra en muchos países, en la economía informal y en el que predominan mayoritariamente las mujeres y las niñas, los trabajadores migrantes y los grupos étnicos minoritarios. Durante la discusión del proyecto de Convenio, varias cuestiones relativas a las características particulares del trabajo doméstico fueron puestas de relieves. Por ejemplo, la cuestión de la aplicación de la legislación de alcance general y las dificultades del control ya que el inspector deberá penetrar en el domicilio personal de los empleadores que es donde el trabajador o la trabajadora doméstica ejercen su función.

A pesar de las dudas de muchos, y con miras a revertir esta histórica situación de exclusión, la OIT adoptó un Convenio y una Recomendación al respecto en 2011²⁹. El objetivo de los mismos es el respeto de los derechos fundamentales y dar a estos trabajadores condiciones de trabajo dignas que garanticen la igualdad de oportunidades y favorezcan la inclusión. El Convenio busca también que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, cuando exista, que su remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo y que tengan acceso a la protección social, inclusive la protección de la maternidad. La inclusión de los trabajadores domésticos en los regímenes legales generales y la facilitación de procesos de registro han tenido, como en el caso de Argentina, un impacto directo en la formalización de un sector importante de los trabajadores. El Convenio prevé además que deben adoptarse también medidas de protección contra el acoso y los actos de violencia.

El interés de este Convenio es múltiple. En primer lugar, brinda igualdad de oportunidades y de trato a esta categoría de trabajadores para una mayor inclusión. En segundo lugar, facilita la formalización de un sector importante de trabajadores de la economía informal. Por último, en el marco de una participación cada vez más activa de las mujeres en el mundo del trabajo y con miras a una mejor conciliación de las responsabilidades familiares, se estima que el sector del cuidado y del trabajo doméstico tendrán un desarrollo importante en los años a venir constituyendo una fuente de empleo en numerosos países.

La globalización y el fenómeno de la fragmentación de la producción han traído aparejado el aumento, en el número y en la variedad, de las formas atípicas de empleo. La relación contractual, el empleador, la remuneración, el tiempo de trabajo e incluso el lugar de trabajo ya no están como vimos más arriba, claramente definidos. Cuando hablamos de formas atípicas de empleo nos referimos a los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial. Durante la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo llevada a cabo en la OIT en 2015,³⁰ se examinaron tendencias, elementos impulsores e impacto de las mismas en los trabajadores, las empresas y el mercado de trabajo. También se examinaron los regímenes normativos aplicables a nivel nacional, la situación de los derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos y las eventuales lagunas legislativas.

²⁹ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

³⁰ OIT, Las formas atípicas de empleo, Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015), MENSFE/2015

Estas formas de organización del trabajo favorecen la adaptabilidad, el crecimiento de las empresas y el aumento de los puestos de trabajo. Pueden ser una puerta de entrada al mundo laboral para los jóvenes, así como un trampolín para mejores empleos y mecanismos de flexibilidad que permiten conciliar las responsabilidades familiares y laborales. Al mismo tiempo, debe reconocerse que en muchos casos, estas formas de empleo adolecen de déficits importantes de trabajo decente. Además, los trabajadores (mayoritariamente mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes) carecen en muchas ocasiones de adecuada protección, se ven marginalizados y quedan enfrascados en situaciones en las que no se les garantizan la inclusión ni la igualdad de oportunidades. Estos déficits se traducen también en diferencias de remuneración, falta de protección social y ausencia de seguridad y salud ocupacional. Tampoco se reconocen la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Entre otras razones debido a que: en muchas ocasiones la relación de empleo es difícil de demostrar o inexistente; porque algunos empleadores las utilizan para eludir sus responsabilidades; o, porque las legislaciones contienen lagunas o no son aplicadas adecuadamente. Además, los sistemas de control son en muchos casos débiles o inexistentes.

En la resolución final³¹, después de la discusión, los interlocutores sociales reafirmaron que los derechos fundamentales también se aplican a los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo. Debe existir un marco normativo adecuado y un diálogo social eficaz que busque soluciones innovadoras que aseguren la adecuada protección de los trabajadores y el acceso a la formación y el aprendizaje que aumentan las oportunidades y favorecen una mayor inclusión. Asimismo, debe existir un sistema adecuado de inspección y garantizarse el acceso de los trabajadores a recursos administrativos y judiciales adecuados. La resolución se refiere también al aspecto normativo internacional y reconoce que debe examinarse si no existen brechas de cumplimiento o lagunas normativas. El rol de los interlocutores sociales para encontrar las vías alternativas de tratamiento a estas formas de organización y en particular a la representación de los trabajadores empleados en las mismas fue puesto de relieve.

Muchas de estas formas atípicas de empleo tienen lugar en las cadenas globales de suministro que se han desarrollado también en el marco del proceso de globalización, de los avances tecnológicos y de las comunicaciones. Las mismas son, indiscutiblemente, fuente de nuevas oportunidades, de puestos de trabajo y de transferencia de tecnología. Sin embargo, la realidad ha demostrado que pueden ser también el origen de serios déficits de trabajo decente y en particular de violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo. Las tragedias del Rana Plaza y de la empresa de confección Tazreen en Bangladesh o los incendios en las fábricas de Pakistán constituyen tristes ejemplos de la falta de niveles básicos de

³¹ Véanse las Conclusiones de la Reunión de Expertos sobre formas atípicas de empleo, GB.323/POL/3

seguridad y salud ocupacional con consecuencias trágicas para numerosos trabajadores. Por otra parte, los casos de trabajo infantil y de trabajo forzoso en las cadenas globales de suministro, si bien han disminuido, subsisten.

En efecto, la internacionalización del sistema mundial de producción trae consigo el riesgo de que se genere una competencia entre los países por las inversiones con una disminución de las condiciones de trabajo y de la protección de los derechos fundamentales. En particular, en el caso de las cadenas globales de suministro en las que la organización de la producción se ve fragmentada a través de diversos países pero los regímenes legales aplicables siguen siendo, por ahora, principalmente de alcance nacional.

En 2016, se llevó a cabo en el seno de la OIT una discusión general en la que se examinó en sustancia el funcionamiento de las cadenas globales de suministro y los desafíos que presentan.³² Se puso de relieve que se trata de un fenómeno que exige de los Estados y de los interlocutores sociales la voluntad política para enmarcarlo dentro del régimen legal de cada país. En la resolución final, los interlocutores sociales manifestaron que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente deberían aplicarse en todos los territorios y que los Estados “tienen el deber de aprobar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se apliquen a todos los trabajadores y los protejan, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo.”³³ Asimismo, las empresas deben saber que se espera de ellas que respeten en sus actividades los derechos humanos, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores, incluidos, los trabajadores migrantes, los trabajadores a domicilio, los que ejercen formas atípicas de empleo y los que trabajan en las zonas francas de exportación. La resolución destaca también el rol fundamental de los interlocutores sociales en la promoción de los derechos fundamentales con inclusión a través de “iniciativas sectoriales, acuerdos colectivos, el diálogo social transfronterizo y acuerdos marco internacionales”. Por medio de éstos últimos las organizaciones sindicales internacionales complementan el escaso peso relativo de las organizaciones de trabajadores a nivel nacional. Muchas empresas recurren también a la responsabilidad social corporativa, sin embargo, se reconoce que su efecto puede verse limitado dado la falta de participación de los trabajadores y la falta de control de los Estados en el funcionamiento de los diferentes mecanismos. La inclusión de los principios y derechos fundamentales en los acuerdos comerciales también es una cuestión que fue considerada. Por otra parte, la coherencia de las políticas nacionales e internacionales, un sistema de control y de inspección adecuado y la recolección de datos que permitan

³² OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, informe IV, 105a reunión, 2015

³³ OIT, Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, CIT, 105 reunión, 2016

aprehender el fenómeno y su impacto en el mercado de trabajo fueron aspectos destacados.

Un amplio sector de los trabajadores en las cadenas globales de suministro se encuentra en la informalidad. En efecto, altas tasas de informalidad atraen las cadenas globales de producción debido a los bajos costos. Sin embargo, esto no implica necesariamente una mejora en las condiciones económicas y sociales en los países que se ven limitados a los eslabones más bajos de la producción. La OIT ha examinado la cuestión de la informalidad en varias ocasiones.³⁴ Una de las características principales de la economía informal es el déficit de trabajo decente. Se trata de un porcentaje importante de personas a las cuales la ley no se les aplica. En dicha economía se ocupan los sectores más pobres y con menores calificaciones, los cuales no gozan de los derechos fundamentales, carecen de protección social, no perciben iguales salarios, no gozan en muchos casos de libertad sindical ni pueden negociar colectivamente tienen acceso a la formación. El fenómeno es multifacético y heterogéneo y requiere ser abordado de manera holística. La crisis económica mundial ha tenido un impacto particular en su expansión. Por un lado está el fenómeno mundial de informalización que es en parte consecuencia de esa crisis y por otro está la pequeña economía informal a escala local que debe también ser abordada. La falta de adecuación de las políticas macroeconómicas, falta de legislación adecuada, incumplimiento de la legislación son algunas de las causas de su prevalencia. Todos coinciden en los altos costos económicos y sociales para los trabajadores, las empresas y la comunidad que acarrea la informalidad. Se habla de una “espiral de baja productividad y pobreza” en la que se encuentran los trabajadores que no gozan de los derechos fundamentales ni de condiciones adecuadas de trabajo. Las empresas a su vez tienen dificultades para acceder al capital y al crédito y no pueden participar de los mercados. Tampoco otorgan sus prestaciones a los trabajadores, ni pagan impuestos, con lo cual privan a la comunidad de ingresos para redistribuir.

En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015 se reconoce que la informalidad es un obstáculo para la inclusión y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores así como para el desarrollo de empresas sostenibles y el Estado de derecho. A su vez reafirma que los ocho Convenios fundamentales son pertinentes para abordar la economía informal. La transición a la formalidad es sustancial para lograr el desarrollo con inclusión. Asimismo, la Recomendación da pistas para iniciar el proceso de formalización en el que se beneficien tanto los trabajadores como las empresas y los Estados. Se aplica a todas las unidades de la economía informal, sean estas familiares, por cuenta propia, cooperativas o empresas de la economía formal que emplea trabajadores de

³⁴ Véase OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, La Transición de la economía informal a la economía formal, informe V(1), 103 reunión, 2014.

manera informal. Se reconoce también la particularidad y las circunstancias de las distintas empresas. El establecimiento de marcos jurídicos claros y de políticas coherentes con miras a mejorar la gobernanza también es puesto de relieve en la Recomendación. En este sentido se destaca la necesidad de combinar medidas de prevención y de control de la aplicación de la legislación y de sanciones efectivas en caso de evasión de impuestos u omisión en el pago de cotizaciones sociales o incumplimiento de la legislación laboral. El rol de la inspección del trabajo en la economía informal y sus empresas también fue destacado. Los procesos de creación y de registro de las empresas y de acceso al crédito deberían ser facilitados. Los trabajadores y los empleadores de la economía informal deberían también gozar de la libertad de asociación, poder negociar colectivamente y crear un entorno de diálogo social que permita la transición hacia la economía formal.

La creciente desmaterialización de la relación de empleo y la fragmentación de la organización de la producción plantean cuestiones de gobernanza a nivel nacional e internacional. Las medidas enunciadas más arriba, si bien son de naturaleza heterogénea, dan pistas para responder a los diversos desafíos planteados por estos fenómenos. La cuestión radica en reconocer que se está ante una situación en plena evolución, teniendo en claro que el ser humano debe ser el centro de las políticas, que deben respetarse ciertos principios y garantizarse ciertos derechos. Ello independientemente de su situación laboral, de la clase de trabajo que realice y del nexo que lo una, si es que existe, con su empleador. Es sustancial el establecimiento de regímenes legales claros, que abarquen a todos los trabajadores, incluyendo a aquellos que históricamente se han visto excluidos, tales como los trabajadores domésticos, los trabajadores ocasionales, los trabajadores independientes, entre otros, y poder de este modo avanzar en la inclusión con igualdad de oportunidades. Los procesos de formalización son también sustanciales en este sentido. La cuestión radica además en crear un marco jurídico que reconozca estos nuevos fenómenos garantizando la libertad de la empresa y la libertad individual sin dejar de reconocer los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, deben existir sistemas de control adecuados a nivel nacional, empezando por la administración del trabajo y los servicios de inspección.

Conclusiones: los retos del futuro

El debate sobre el futuro del trabajo es un reto de importante magnitud. El mundo del trabajo se ha vuelto más complejo e imprevisible con la aparición de múltiples modalidades de empleo y relaciones de trabajo, que se ha dado en paralelo a la dispersión y aceleración de los procesos de producción.

Las relaciones de trabajo convencionales coexisten con modalidades de trabajo más flexibles y situaciones de trabajo informal, aunque en distintos grados, que varían en función del tiempo y el desarrollo económico. El principal desafío consiste en lograr que las medidas de protección de los trabajadores tengan un carácter

más incluyente, que se garantice la aplicación de los derechos fundamentales y que se promueva el trabajo decente y los derechos derivados del mismo, incluyendo la protección social.

Si bien el panorama es cambiante y a veces problemático, los legisladores y los encargados de desarrollar políticas en varios países han tomado en cuenta estos retos, no sólo tratando de determinar la existencia del vínculo laboral, sino estableciendo normas,, considerando los nuevos requerimientos del mercado de trabajo. Numerosos países han introducido derechos básicos, como por ejemplo, un salario mínimo estipulado por la ley o su extensión a determinadas categorías de trabajadores anteriormente excluidas, la duración del tiempo de trabajo semanal ,y/o la duración y financiación de la licencia de maternidad.

Sin embargo, son muchos los temas pendientes. En particular, si se tiene en cuenta que el número de trabajadores no dependientes es creciente. En este contexto es necesario garantizar la igualdad de trato por cuanto ningún trabajador, sea cual sea su nivel de dependencia, puede ser privado de los derechos fundamentales en el trabajo y de aquéllos que le permiten tener niveles mínimos de dignidad y seguridad (derecho a la salud y a la vida, a un salario mínimo o una cobertura mínima de seguridad social)

La desaceleración del crecimiento puede ser uno de los motivos de la insuficiencia de horas de trabajo y de los bajos salarios, así como del empleo sumergido³⁵, y por ello se precisan políticas orientadas a la creación de empleo y a la promoción de empresas sostenibles. En este contexto, la ya mencionada igualdad de trato con respecto a otros trabajadores, basada en el principio de la proporcionalidad, es un elemento fundamental para la creación de empleo de calidad, así como para lograr tasas más elevadas de participación en la fuerza de trabajo. Esto es esencial al hablar del futuro

Ante tales retos es imposible formular respuestas simplistas o apresuradas que conduzcan a la desprotección y a una desregulación abusiva. Las oportunidades existen y hay que aprovechar los nichos que presentan la evolución tecnológica y el desarrollo social, así como las nuevas áreas de la economía y la organización productiva. En este contexto, la razón de ser de la OIT y su mandato desde su creación en 1919, a saber, proteger a los trabajadores contra las condiciones de trabajo inaceptables y mejorar el nivel de vida general, es más pertinente que nunca.

Al final el mundo del trabajo podrá ser diferente, pero en ningún caso el trabajo podrá ser una mercancía, ni se podrá eximir a los gobiernos del deber de respetar los derechos humanos fundamentales para garantizar la equidad laboral. La dignidad y la justicia social serán aun la clave de un mundo más “humano”.

³⁵ En algunos casos, los horarios reducidos son el resultado de una estrategia para eludir las obligaciones en materia de seguridad social asociadas a un determinado umbral de horas o de ingresos.

