



International
Labour
Office
Geneva

Bureau
international
du Travail
Genève

Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



ACT/EMP

INFORME

5-6
December
Décembre
Diciembre
2013

Geneva
Genève
Ginebra

International Symposium for Employers on
THE FUTURE OF WORK

Symposium international des employeurs sur
L'AVENIR DU TRAVAIL

Coloquio internacional de empleadores sobre
EL FUTURO DEL TRABAJO

www.ilo.org/employersymposium

Coloquio de la OIT de los empleadores sobre el futuro del trabajo

Ginebra, 5 y 6 de diciembre de 2013



Oficina
Internacional
del Trabajo

INFORME

El objetivo del coloquio era debatir cómo estaba cambiando el trabajo como actividad social y personal, y reflexionar sobre los modos de gestionar el cambio en beneficio de todos. El coloquio no tenía el propósito de formular recomendaciones definitivas, sino más bien de tomar nota de los datos existentes y estudiar las medidas necesarias para entender mejor los cambios que estaban produciéndose antes de abordar las alternativas políticas.

El presente informe resume las intervenciones en el coloquio, según tomó nota el personal de la OIT encargado de la reunión. En caso de error, la responsabilidad recae en ellos, y no en los oradores a los que se atribuyen las intervenciones.

Sesión de apertura

Abrió el coloquio la Sra. Deborah France-Massin, Directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT, que dio la bienvenida a los participantes y resumió los antecedentes y el objetivo del evento. El mundo del trabajo había cambiado, y era importante entender qué estaban percibiendo otras partes interesadas. El trabajador de hoy estaba mejor preparado que el de hacía veinte años. Se estaban produciendo importantes cambios en el modo de distribuir el trabajo en el mundo, en el modo de gestionarlo y en el modo de desempeñarlo. Existían multitud de factores que impulsaban estos cambios, demasiados para poderlos abordar en un sólo coloquio. Por consiguiente, la reunión se centraría en dos tendencias significativas: en la polarización del empleo y el declive del contrato de trabajo permanente y en un impulsor muy importante del cambio, la tecnología, cuyos efectos en el trabajo eran múltiples. Si dichas tendencias seguían su curso actual y no se tomaban medidas para gestionar la transición, las consecuencias podrían resultar extremadamente

desestabilizadoras para la sociedad. Los empleadores a menudo expresaban la necesidad de disponer de flexibilidad para poder operar en mercados muy dinámicos y competitivos, mientras que los trabajadores reclamaban más estabilidad y previsibilidad en su vida laboral. Fuera cual fuese la solución, tendría que reconciliar las necesidades de ambos, ya que ningún sistema social era sostenible sin el apoyo de la mayoría de la sociedad.

Roberto Suárez Santos, Secretario General Adjunto de la Organización Internacional de Empleadores acogió con satisfacción el coloquio organizado por Oficina de Actividades para los Empleadores. A su juicio, revestía gran importancia por cuatro motivos. En primer lugar, permitiría a la OIT anticipar de modo positivo el debate sobre un tema que revestía gran importancia. En segundo lugar, era importante para las organizaciones de empleadores y sus empresas miembros. Desde su papel de creadoras de riqueza y empleo, las empresas se encontraban en un entorno que evolucionaba constantemente, mientras se intensificaba el proceso de destrucción creativa. En la búsqueda de modos de gestionar las transiciones en el mundo del trabajo debían tenerse presentes las necesidades de las empresas. En tercer lugar, era importante abordar el futuro del trabajo desde una perspectiva global, algo que podía hacer la OIT. En cuarto lugar, era necesario ir más allá del debate sobre la precariedad creciente de las relaciones de trabajo y examinar las cuestiones de tipo más general. El orador consideraba muy acertada la propuesta del Director General de establecer un grupo consultivo sobre el futuro del trabajo como una de las iniciativas para el centenario de la OIT.

En su intervención inicial, Raymond Torres, Director del Departamento de Investigaciones de la OIT, presentó el contexto en el que desarrollar los debates, describiendo los cambios que estaban registrando el empleo y los ingresos, los factores subyacentes tras dichos cambios y las cuestiones políticas derivadas. La incidencia del empleo atípico, incluidos el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia, no había dejado de aumentar desde principios del decenio de 1990. El empleo informal había aumentado en los países en desarrollo y en algunos países desarrollados. Las nuevas tecnologías habían provocado un aumento de la demanda de la mano de obra altamente calificada, al tiempo que daban lugar a la sustitución de bienes de capital por empleos rutinarios que requerían calificaciones intermedias. La externalización había conducido a la fragmentación de los procesos de producción y había aumentado la desigualdad y la incidencia del empleo atípico. Los países en desarrollo que participaban en las cadenas globales de valor se enfrentaban en ocasiones a trampas de productividad baja. El papel cada vez más importante que desempeñaban los accionistas externos en las decisiones de gestión de las grandes empresas generaba a la vez presiones para lograr resultados a corto plazo y corrientes de capital desestabilizadoras, lo que tenía repercusiones en la inversión productiva y en la creación de puestos de trabajo estables. Existía

una relación positiva entre la inestabilidad de las inversiones y la incidencia del trabajo a tiempo parcial y temporal involuntarios. En los diez últimos años, la inversión en activos físicos y en investigación y desarrollo había disminuido, mientras que los dividendos de las grandes compañías como proporción de los beneficios brutos se habían duplicado con creces. El orador hizo hincapié en la necesidad de aplicar políticas para abordar las tendencias desestabilizadoras, sacando partido de los beneficios del cambio, adaptando las instituciones del mercado de trabajo y la protección social, y aprovechando la ocasión para adoptar medidas en el plano internacional.

Impacto de la tecnología en el empleo

En el video de una Charla TED (TED Talk) proyectado en el coloquio, Andrew McAfee¹ explicó que la tecnología estaba cambiando el mundo de modo muy distinto a cómo lo había hecho en el pasado. Las máquinas tenían capacidades que nunca antes habían tenido, y seguían adquiriendo otras nuevas. Pronto empezarían a hacer cosas que hasta ahora sólo habían podido hacer los seres humanos, y serían capaces de crear riqueza y liberar a la humanidad de las tareas más áridas y monótonas. Sin embargo, esta capacidad tecnológica nueva también traería consigo dos nuevos desafíos, un desafío económico y un desafío social. Las economías modernas dependían de una clase media próspera. Un efecto de esta capacidad tecnológica cada vez mayor era la polarización de la economía, con la consiguiente disminución del ingreso medio, lo que constituía una amenaza para la clase media. El desafío social consistía en que la disminución de las oportunidades de empleo y el descenso en la clase media que sufría la población se asociaban a un modelo de comportamiento autoperpetuado que se caracterizaba por la destrucción de hogares y la desvinculación de la sociedad. Unos ingresos mínimos garantizados y, en particular, el acceso a la educación, eran medidas importantes que cabría adoptar para abordar estos desafíos.

David Dorn² explicó dos hipótesis distintas relacionadas con el impacto de los cambios tecnológicos en el trabajo. Por un lado, algunos expertos, como Andrew McAfee y Erik Brynjolfsson del Massachusetts Institute of Technology, señalaron que el ritmo creciente del cambio y las capacidades cada vez mayores de las máquinas estaban conduciendo al final del trabajo. Por otro lado, Robert Gordon, de la Universidad Northwestern, cuestionaba el supuesto de que el crecimiento económico basado en el desarrollo tecnológico fuese un proceso continuo. Dio a entender que el rápido progreso registrado durante los 250 últimos años era un episodio único en la historia de la humanidad, y señaló que el

¹ Científico Investigador Principal del Center for Digital Business en el Sloan School of Management del Massachusetts Institute of Technology (MIT).

² Profesor Asociado de Economía del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI) de Madrid.

crecimiento del PIB per cápita había estado disminuyendo desde el punto álgido registrado a mediados del siglo XX. Analizando los avances tecnológicos en la industria textil, el Profesor Dorn demostró cómo, hasta la fecha, las predicciones de desempleo de larga duración provocado por la tecnología estaban sistemáticamente equivocadas. La historia nos mostraba que los cambios tecnológicos (y el aumento del comercio) no conducían inevitablemente al desempleo de larga duración. No obstante, sí que afectaban a la composición del empleo, provocando una disminución de las ocupaciones rutinarias con remuneraciones medias y un aumento de las tareas "manuales" poco remuneradas, así como de las tareas "abstractas" bien remuneradas. No todos los trabajadores que perdían su empleo podían incorporarse con facilidad a empleos nuevos y atractivos. Un sistema escolar y de formación proactivo serviría para impulsar las competencias menos amenazadas por la informatización y el comercio, como la creatividad, la resolución de problemas y la comunicación.

En respuesta al debate que siguió a su presentación, el Profesor Dorn dijo que, a su juicio, la idea de que los trabajadores que perdiesen su trabajo por la tecnología pudiesen pasar a depender de por vida de las prestaciones de desempleo era demasiado pesimista. Reconocía que el costo laboral era un factor importante a tener en cuenta que afectaba al ritmo al que se adoptaba la tecnología para sustituir la mano de obra. No obstante, el precio relativo de la mano de obra y de la tecnología variaba según las economías. En los países en desarrollo la mano de obra era con frecuencia más barata que las máquinas.

Polarización del empleo: Qué indican los datos

Maarten Goos³ explicó que, en el pasado, la tecnología había contribuido a reducir la desigualdad e impulsado la mejora de las competencias. Los agricultores habían pasado a ser operarios de maquinaria y había aumentado la demanda de personal administrativo, supervisores, gestores, técnicos y personal profesional. La inversión en la adquisición de competencias era un motor importante del crecimiento, y la rápida expansión del sistema educativo había resultado en una disminución de la desigualdad. No obstante, desde 1980 la revolución informática había conducido a la polarización del empleo y a un aumento de la desigualdad. Los datos mostraban que, a medida que se automatizaban las tareas rutinarias, se producía una clara disminución en el número de trabajadores con un nivel medio de competencias como proporción del total de la fuerza de trabajo, mientras que aumentaba la proporción de puestos de trabajo altamente calificados y de puestos que requerían

³ Profesor Asociado de Economía, Universidad de Lovaina.

escasas calificaciones. También cabía señalar que el impacto de la tecnología en el crecimiento económico había sido menos fuerte que en el pasado. Era probable que la demanda relativa de trabajadores calificados siguiera aumentando. Era preciso invertir ya en educación y en formación en el puesto de trabajo a fin de proporcionar las competencias necesarias para poder participar de los beneficios del cambio.

Aunque no era posible presentar datos sobre los países en desarrollo en general, Haroon Borat⁴ explicó lo que reflejaban los datos de Sudáfrica. Sudáfrica era una economía emergente de medianos ingresos con un elevado índice de desempleo y de desigualdad en los ingresos. Se había visto afectada por acontecimientos mundiales como la Gran Recesión, que había provocado la pérdida de millones de empleos que aún había que recuperar. Se observaban dos tendencias históricas, la disminución en la proporción en el PIB de sectores primarios como la agricultura y la minería y un cambio en todos los sectores de empleos poco calificados a empleos muy calificados, a pesar del exceso de oferta de mano de obra existente en el país. El empleo en la minería había disminuido debido a que las minas del país solían ser muy profundas, lo que requería una utilización intensiva de maquinaria. En términos generales, entre 2011 y 2012, la proporción de la agricultura y la minería del total del empleo cayó de más del 15 por ciento a sólo algo más del 7 por ciento. Era interesante destacar que, si bien el empleo en la agricultura disminuyó, aumentó la productividad, de tal modo que la agricultura mantuvo su proporción relativa del PIB. En el sector terciario, el número de empleos altamente calificados y con calificaciones medias aumentó, mientras que los empleos que no requerían calificaciones disminuyeron durante el período en cuestión. Durante el mismo período, la industria manufacturera no creció, a diferencia de la mayoría de las economías emergentes, pero el empleo en el sector terciario aumentó un 108 por ciento debido a los incrementos registrados especialmente en los servicios comunitarios, financieros y empresariales. Los servicios comunitarios consistían en servicios públicos como la educación y la atención de salud. Los servicios empresariales incluían muchas modalidades de empleo atípicas. La introducción del salario mínimo fue un factor que contribuyó a que trabajadores agrícolas pasaran a otros sectores. Los programas automatizados o rutinarios experimentaron caídas en los niveles salariales y algunos se vieron afectados por la externalización. Por otro lado, se produjo un aumento del empleo en las ocupaciones de calificaciones altas y medias. Los datos de los países ofrecían distintas explicaciones de los cambios en la composición del empleo. Los cambios no siempre estaban provocados por la tecnología, aunque ésta a menudo desempeñaba un papel importante.

⁴ Profesor de Economía, Universidad de Ciudad del Cabo, y Director de la Unidad de Investigación de Políticas de Desarrollo.

Gijs van Houten⁵ informó de que, utilizando una metodología distinta, EUROFUND había llegado a las mismas conclusiones que el Profesor Goos y el Profesor Bhorat en relación con la polarización del empleo en Europa, tanto anterior como posterior a la Gran Recesión. No obstante, las causas de la polarización antes y después de la crisis eran distintas. Antes de la recesión, la polarización se debió principalmente a los aumentos registrados en la proporción de empleos mal remunerados y bien remunerados frente a la de empleos con remuneraciones medias. A partir de la recesión, la polarización obedeció principalmente a la destrucción de empleo registrada en el nivel medio de ingresos, mientras que en el nivel alto el empleo no sufrió grandes oscilaciones. No obstante, los estudios de EUROFUND también llegaron a la conclusión de que, si bien los ingresos se estaban polarizando, se estaba experimentando un fuerte aumento en la calidad del empleo, definida como calidad del empleo intrínseca (competencias y discernimiento, entorno físico y medioambiental, intensidad del trabajo) y perspectivas de empleo. Este fenómeno podía deberse en parte a que las pérdidas de empleo más significativas se habían producido en la construcción y en la manufactura, donde los salarios eran elevados si se comparaban con los de otros sectores, en los que la calidad del empleo era mayor. Las transiciones que más éxito tuvieron durante los períodos en que la tecnología provocaba la destrucción o la transformación de empleo fueron aquellas en las que los trabajadores participaron en la planificación y la aplicación, utilizando plenamente sus competencias tácitas. La innovación en el lugar de trabajo, con la participación de empleados y de directivos a todos los niveles, había dado lugar a nuevos productos y servicios, así como a nuevos procesos, mejorando asimismo los métodos de comercialización y comunicación. El trabajo en equipo, incluido el trabajo autónomo en equipo, era una característica importante de las empresas que habían impartido con éxito formación en nuevas tareas o aplicado pagas variables, modalidades de trabajo flexibles o evaluaciones del rendimiento.

En respuesta al debate que siguió a las presentaciones, el Profesor Goos se mostró de acuerdo en que, más que revisar el enfoque en las tareas y las competencias, era preciso centrarse en las calificaciones y en la educación. Antes del decenio de 1980 lo que importaba eran las calificaciones, pero ahora las competencias revestían más importancia para el aprendizaje permanente. Mientras la economía creciese y crease empleo, la polarización de la fuerza de trabajo era algo secundario. No obstante, desde la crisis, se estaban perdiendo empleos que no se sustituían, lo que en varios países estaba provocando tensiones sociales. Por consiguiente, los costos de las prestaciones sociales derivados de la polarización del empleo eran mucho más elevados cuando el crecimiento era bajo y el número total de empleos no aumentaba. En tales casos, era precisa la readaptación profesional o el apoyo a los

⁵ Investigador, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND).

ingresos para los trabajadores que habían perdido su empleo. El Profesor Borat explicó que las nuevas publicaciones sobre el tema mostraban que el impacto de los salarios mínimos no estaba claro. En los países en desarrollo, el impacto podría evaluarse por el nivel al que se fijasen los salarios mínimos y por la respuesta de los empleadores (por ejemplo, manteniendo los costos y recortando otras partidas). En una economía creciente, los aumentos en los salarios mínimos podían ser viables, pero su incumplimiento podía dificultar la evaluación del impacto real en los puestos de trabajo y en el empleo. En relación con la libertad de circulación de la mano de obra, la bibliografía mundial revelaba que existía un nivel óptimo de migración de mano de obra calificada de alrededor del quince por ciento de la fuerza de trabajo, más allá del cual pasaba a ser perjudicial para el país de origen. El orador señaló que la entrada de grandes compañías con un alto coeficiente de capital en el sector de la manufactura tenía una elevada incidencia en el paso de los trabajadores al sector informal y en las disparidades salariales en los países en desarrollo. Apoyó asimismo el reconocimiento de las competencias como un factor más importante que las calificaciones, e hizo un llamamiento a una respuesta por parte de la oferta de las instituciones educativas a fin de mejorar la situación. El Sr. van Houten puso de relieve que si bien las computadoras podían suprimir algunas tareas, no podían sustituir a los trabajadores por completo. Para obtener buenos resultados era preciso diseñar los procesos de trabajo de modo que se ajustasen a las tecnologías, con la participación de los empleados y aprovechando sus conocimientos tácitos.

El declive del contrato de trabajo tipo

Katherine V.W. Stone⁶ presentó datos según los cuales, desde el decenio de 1980, el contrato de trabajo tipo, que por lo general establecía una protección estricta contra el despido, un régimen de seguridad social generoso y otros derechos de trabajo obligatorios, había ido dando paso gradualmente a modalidades de empleo atípicas, como el empleo temporal. Había dejado de ser un paradigma el que una política bien fundamentada de la legislación del trabajo y la reforma reglamentaria buscasen mayor flexibilidad. La liberalización del comercio, el desarrollo de las tecnologías, la globalización, la competitividad creciente y las políticas de austeridad estaban desencadenando el cambio. La legislación, los convenios colectivos y los sistemas de seguridad social que en el pasado habían protegido el contrato de trabajo tipo debían evolucionar con los tiempos. La desconexión entre la legislación del trabajo existente y la realidad del mundo del trabajo había conducido a una mayor inestabilidad de los trabajadores y al debilitamiento de los sindicatos.

⁶ Profesora Emérita de Derecho, Cátedra Arjay y Frances Miller, Facultad de Derecho de Los Ángeles, California.

Al mismo tiempo, las expectativas de los empleados habían cambiado. Los jóvenes ya preveían cambiar de empleo más frecuentemente, y a menudo no deseaban permanecer con el mismo empleador. La empleabilidad se valoraba más que la seguridad en el empleo. No obstante, existía un "vacío normativo" en relación con este nuevo comportamiento, y los trabajadores se enfrentaban a una inestabilidad creciente y a oportunidades inciertas de generación de ingresos. Junto a la disminución de la densidad sindical y de la cobertura de la negociación colectiva se estaba produciendo una exacerbación de la desigualdad en los ingresos debido a la tecnología y la globalización.

Cabía señalar que algunos países estaban probando políticas para abordar la situación. Se observaban algunos "brotes verdes" que contrarrestaban los efectos negativos del proceso de desregulación como, por ejemplo:

- Las nuevas modalidades de contratos de trabajo vinculados a algún tipo de protección (por ejemplo, en Italia, con cerca de 40 tipos de contratos de trabajo).
- La flexiseguridad (en particular en los países nórdicos; cuentas del tiempo de trabajo).
- El rediseño del seguro de desempleo y la indemnización por terminación de contrato (destinados a facilitar la transición entre empleos).
- Las nuevas modalidades de redes de seguridad social que aportaban estabilidad a los ingresos y facilitaban las transiciones (que ya no estaban vinculadas al empleo, sino que procedían de los impuestos generales, como ocurría en Australia, y con los derechos sociales de giro en Europa).
- Las nuevas instituciones regionales del mercado de trabajo (por ejemplo, cooperativas de los empleadores para compartir sus fuerzas de trabajo y proporcionar formación a los trabajadores, en Francia e Italia).
- Las nuevas modalidades de solución de conflictos en el lugar de trabajo (individuales, no colectivas, como el nuevo sistema público de tribunales laborales establecido en el Japón en 2004).
- Las nuevas modalidades de negociación colectiva (clausulas iniciales en Alemania).
- Las nuevas modalidades de organizaciones de empleados (que proporcionaban servicios y promovían políticas favorables a los intereses de los trabajadores, pero no participaban en negociaciones colectivas, como los sindicatos comunitarios en el Japón).

Con todo, aún no quedaba claro que los nuevos planteamientos abordasen los problemas adecuadamente o fuesen sostenibles. Además, a menudo no abordaban todos los problemas

existentes. No obstante, el aprendizaje transnacional y la aplicación de políticas de otros países nunca habían sido tan fáciles; de hecho, existía un mayor aprendizaje entre fronteras sobre posibles nuevos enfoques.

En respuesta al informe del Profesor Stone, el Sr. Shangeon Lee⁷ no estaba seguro de que el contrato de trabajo tipo hubiese realmente llegado a su fin. Existían límites a la flexibilidad, incluso desde el punto de vista de los empleadores. En todos los contratos de trabajo los riesgos debían compartirse. No siempre quedaba claro qué tipo de flexibilidad exigían las empresas, y era probable que las necesidades en materia de flexibilidad variasen según el tipo de empresa. En cuanto a lo que los trabajadores esperaban, sus estudios revelaban que a medida que mejoraba su situación, los trabajadores tendían a valorar menos los ingresos elevados, si bien la seguridad en el empleo seguía siendo importante para todos los grupos de ingresos. Si no podía proporcionarse seguridad en el empleo o seguridad de los ingresos únicamente a través del contrato de trabajo, sería preciso financiarla a través de algún otro mecanismo. La necesidad de un "nivel de ingresos mínimo" podría ir en aumento. Desde el punto de vista macroeconómico, también podría producirse una contracción de los salarios, lo que provocaría una reducción de la proporción correspondiente al consumo en la demanda global. Claro que los "brotos verdes" eran importantes, pero el orador tenía sus dudas sobre la sostenibilidad de algunos de los que se habían presentado. También era preciso someter a prueba las nuevas modalidades de reglamentación, como las basadas en el activismo local o en la comunidad. Por último, en los países en desarrollo, en los que el contrato de trabajo tipo nunca había sido la norma, existía la necesidad tanto de "normalización" como de "flexibilización"-

Los participantes insistieron en la importancia que revestía la flexibilidad para que una empresa fuese sostenible, y consideraban que las presentaciones no tomaban debidamente en consideración la perspectiva de la empresa. Las empresas, en particular las pequeñas, necesitaban flexibilidad. Las necesidades de las empresas en materia de flexibilidad eran diversas, incluso dentro de un mismo sector. El modelo danés de flexiseguridad era demasiado caro, incluso para los países nórdicos. Era preciso adaptar las reglamentaciones, al igual que la negociación colectiva. Lo que buscaban los trabajadores no era seguridad en el empleo, sino más bien seguridad de los ingresos, desarrollo profesional, un trabajo interesante y un buen entorno laboral. El futuro del papel que desempeñaban las asociaciones profesionales y, por supuesto, la OIT, era incierto.

Los datos mostraban que, excepto en Dinamarca y el Reino Unido, en los países desarrollados entre 1985 y 2010 el porcentaje de fuerza de trabajo con contratos temporales había aumentado, en

⁷ Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), Departamento de Investigaciones, OIT

ocasiones incluso drásticamente, y el porcentaje de contratos fijos había disminuido. La proporción de trabajadores que llevaban diez años o más en el mismo empleo, otro indicador de la permanencia en el empleo, había disminuido en todos los países. La afiliación sindical también era cada vez menor, al tiempo que aumentaba la desigualdad. El contrato de trabajo indefinido tipo, que se había convertido en la norma durante el siglo pasado, había proporcionado estabilidad y predictabilidad y mejorado el nivel de vida en muchos países. Las reglamentaciones sobre el lugar de trabajo, y muchas prestaciones sociales, seguían basándose en la existencia de dicha relación de trabajo. No obstante, era poco probable que la relación de trabajo del contrato indefinido/permanente recuperase la presencia perdida. En su lugar existirían muchos tipos distintos de relaciones de trabajo, y era necesario prever nuevos planteamientos de las reglamentaciones del mercado laboral adaptados al nuevo contexto. Era alentador observar que se estaban llevando a cabo muchos experimentos, como nuevas modalidades de contratos de trabajo, flexiseguridad, reformulación del seguro de desempleo y de la indemnización por despido, y nuevos tipos de seguro social, instituciones del mercado de trabajo, modalidades de solución de conflictos y de negociación colectiva. Eso sí que eran brotes verdes prometedores. Algunos funcionarían y otros no, pero era importante promover el intercambio entre los países de las enseñanzas extraídas de los experimentos.

Un mundo del trabajo cambiante: Aprovechamiento de las oportunidades y resolución de los problemas

Denis Penne⁸ presentó cuatro tendencias y expectativas principales:

1. Las compañías tenían que adaptarse, era preciso contar con modelos de producción más flexibles.
2. Para las personas, la tendencia principal era la individualización de las relaciones de trabajo.
3. La sociedad en la que vivíamos estaba uniformizándose – debíamos adaptarnos a la difuminación de los límites de la vida laboral.
4. Los empleados querían flexibilidad y que se les reconociese como personas.

Para el Sr. Pennel, el futuro del trabajo ya había llegado. Desde el decenio de 1970, la tercera revolución industrial había afectado a los trabajadores y las relaciones de trabajo. El mundo del trabajo

⁸ Director General de la CIETT (Confederación Internacional de las Agencias de Empleo Privadas).

nunca había sido tan diverso, por lo que era preciso que las relaciones de trabajo fuesen más flexibles. En el pasado, la protección social y la legislación del trabajo se basaban en la relación de trabajo "tipo". Pero había llegado el momento de replantear la protección social. La naturaleza del trabajo había pasado de ser estándar a ser personalizada. Los puestos de trabajo estaban cada vez más orientados a la interacción, y el empleo por cuenta propia estaba cada vez más presente. La duración de la relación de trabajo era cada vez menor, y un número cada vez mayor de trabajadores se encontraban fuera de las relaciones de trabajo. Las empresas se centraban más y más en actividades esenciales y utilizaban agencias para obtener las calificaciones que necesitaban menos a menudo. El lugar de trabajo debía adaptarse a la diversidad de la fuerza de trabajo. El tipo, la duración y el régimen de los contratos de trabajo ya no revestían tanta importancia como antes. Con la precarización del trabajo y el aumento del empleo por cuenta propia, la intermediación adquiriría mayor importancia en el mercado laboral. Las agencias de empleo tendrían que proporcionar estabilidad. La creación y adopción de nuevas redes de seguridad era decisiva, al igual que la creación de nuevos modelos de protección centrados en las personas.

Roland Schneider⁹ insistió en que era necesario reaccionar ante la polarización del empleo y la desaparición de la clase media. La competitividad mundial entre trabajadores exigía cambios de política. La tecnología era un motor de cambio, pero también había otros factores que debían tomarse en consideración, como la intensificación de la competitividad mundial y la mayor movilidad del capital, entre otros. Era imperativo centrarse en las estrategias de educación y formación, y en las competencias más que en las calificaciones. El desafío radicaba en que la mayoría de las empresas no habían sabido aprovechar las calificaciones disponibles. Los empleadores habían reducido sus inversiones en el desarrollo de la fuerza de trabajo y ya no asumían responsabilidades al respecto; era preciso adoptar más políticas para el diseño y aplicación de los distintos factores contextuales que repercutían en el desarrollo de las calificaciones. Era fundamental iniciar un debate más serio sobre el costo de la flexibilidad en la relación de trabajo. La competitividad iba más allá de los costos de la mano de obra. Los contratos indefinidos no entorpecían la flexibilidad. La estrategia de los sindicatos para cambiar la situación actual consistía en cuatro políticas.

1. Cambio de la legislación para limitar determinados trabajos precarios
2. Convenios colectivos destinados a mejorar el trabajo precario
3. Organización de los trabajadores con trabajos precarios

⁹ Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE.

4. Desarrollo de iniciativas para hacer frente a los modelos de negocio que generaban trabajo precario.

Los participantes sugirieron que los sindicatos podían utilizar las agencias de trabajo temporal en la lucha contra el desempleo y el trabajo precario. El contrato tipo era una relación "amo-criado", que incluía un elemento de control. Las nuevas relaciones deberían ser flexibles y negociables. La intermediación para conciliar la flexibilidad y el elemento de control de los contratos era importante. La existencia de tipos nuevos de organizaciones, como la fusión de organizaciones de trabajadores y de empleadores, serviría para crear nuevas redes de seguridad. En el pasado ya existieron organizaciones similares en forma de gremios o corporaciones. Era necesario establecer nuevos gremios para satisfacer las necesidades de los mercados de trabajo actuales. La externalización era un modelo para muchas empresas multinacionales, que dejaba a los más débiles sin protección.

El Sr. Schneider respondió que las empresas se centraban en la calidad de los productos y los servicios, pero desatendían la calidad de los puestos de trabajo, aunque en la actualidad se encontraban bajo grandes presiones y la situación cambiaría (por ejemplo, en las cuestiones relativas a la seguridad y la salud). Algunos trabajadores corresponderían a la visión presentada del trabajador moderno que "busca y compara" en función de sus calificaciones y cambia con frecuencia de trabajo. No obstante, para muchos trabajadores el modelo no funcionaría. Además no era lo que interesaba a las empresas. El trabajo temporal no constituía un paso en la dirección de la relación de trabajo normalizada. Los sindicatos no estaban en contra de la contratación temporal por principio, dependía de cómo lo enfocasen las compañías en sus operaciones. Preocupaba la explotación en los distintos regímenes normativos. La competencia debía ser leal, y los trabajadores temporales y los trabajadores regulares debían disfrutar de las mismas prestaciones. La reducción de los salarios no era una solución al desempleo. El desempleo lo provocaba la falta de demanda global, por lo que los sindicatos habían respondido negociando convenios con los empleadores. El Sr. Schneider se preguntaba si, en relación con la educación como medio de abordar el cambio, los empleadores y sus organizaciones compartirían la responsabilidad con el Estado.

El Sr. Pennel consideraba que, a nivel mundial, el trabajo regular era el trabajo informal. Una tendencia mundial importante era el aumento de la clase media; desde 2001, la clase media había crecido en 400 millones de personas como resultado de la globalización.

Discusión general¹⁰: Repercusiones en materia de políticas para las empresas y para la sociedad

Las nuevas modalidades de trabajo constituían un desafío para todas las personas implicadas. Exigían respuestas institucionales y regulatorias, así como un cambio de actitud de las partes. El ritmo, la naturaleza y el impacto de los cambios en el modo en que se llevaba a cabo el trabajo variaban de un país a otro, incluso dentro de la misma región y categoría de desarrollo. Era importante que al examinar las respuestas de política se tuviesen presentes dichas diferencias

Existían muchos factores estructurales y seculares que impulsaban el cambio, incluidos la tecnología, la globalización, las transiciones demográficas, el cambio climático y la continuada situación económica, que parecía ser algo más que cíclica. Los factores interactuaban en modos distintos, afectando al comportamiento de las autoridades, los productores, los trabajadores y los consumidores. Algunos grupos se negaban a admitir el cambio, y reclamaban la restitución de la situación a la que estaban acostumbrados. Algunos gobiernos intentaban restringir o frenar el cambio imprimiendo más rigor a la regulación sobre el trabajo. Estas reacciones no harían sino hacer el cambio más difícil. El desafío consistía en gestionar el cambio de tal modo que las empresas tuviesen flexibilidad suficiente para participar en los mercados globales, utilizando los medios más apropiados y respondiendo rápidamente a las circunstancias cambiantes, pero también para que todo el mundo pudiese disfrutar de estabilidad, satisfacer sus necesidades materiales y sociales y tener la oportunidad de cumplir sus aspiraciones.

Los comentarios y propuestas de los participantes para los futuros trabajos se resumen a continuación agrupados en tres temas:

- a) investigaciones que era necesario llevar a cabo
- b) búsqueda de soluciones
- c) necesidad de iniciativa

Investigaciones

Base empírica: El futuro del trabajo era increíblemente complejo, y aún quedaban muchos aspectos por estudiar. Era urgente llevar a cabo más investigaciones para seguir la evolución y entender mejor la

¹⁰ Esto es el resumen de una discusión celebrada en una reunión privada convocada bajo la Regla Chatham House, por lo que no se identifica a los oradores. Las distintas intervenciones reflejadas en el resumen están agrupadas por temas y no siguen el orden en que se produjeron.

naturaleza de los cambios a fin de trabajar en contextos económicos y sociales distintos. Las investigaciones deberían servir para controlar los agentes impulsores y las condiciones del cambio, así como el modo en que repercutían en el comportamiento de los mercados. Era decisivo que estuviesen basadas en datos empíricos y fuesen rigurosas.

Cobertura de los datos: La mayor parte de los datos relacionados con los cambios en la naturaleza y la distribución del trabajo, así como sobre las fuerzas subyacentes a estos cambios, procedían de países desarrollados. Era muy importante realizar investigaciones basadas en datos fiables en las economías en desarrollo y emergentes, incluidos los estados insulares, para entender mejor el fenómeno a nivel mundial.

Temas: La tecnología era tal vez el impulsor del cambio más significativo de los que afectaban al empleo y a los puestos de trabajo, y debía controlarse permanentemente. No obstante, existían otros muchos factores, como:

- las transiciones demográficas;
- las inquietudes respecto del cambio climático, la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales;
- el nivel cada vez mayor de educación y la capacidad para crear y sacar partido de la tecnología en todos los países;
- la movilidad del capital, los bienes y los servicios, y la mayor conectividad entre los mercados;
- la transición de la producción masiva a la personalización masiva, y
- el impacto de las reglamentaciones en las relaciones de trabajo.

No se trataba de una lista completa, éstas y otras cuestiones debían estudiarse objetivamente para entender mejor la función que desempeñaba cada factor. Los datos resultantes debían servir para documentar las discusiones sobre respuestas políticas.

Soluciones

Consideraciones generales: Estaba claro que la era de los contratos de trabajo inflexibles había quedado atrás. Las soluciones deberían aportar protección y estabilidad en los ingresos a las personas sin ese tipo de contrato, proporcionando a las empresas la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejas situaciones del mercado.

No existía una única solución que pudiese satisfacer las necesidades de todos los mercados de trabajo, y era preciso un enfoque descentralizado.

En cada situación, los procesos participativos deberían tomar en consideración las necesidades específicas que era preciso satisfacer, así como todos los modos de conseguirlo. Al evaluar la contribución de los "brotos verdes" existentes a solucionar las situaciones se debían tener presentes las necesidades que se satisficieron, así como los factores conceptuales y contextuales que contribuyeron a su eficacia. Toda elección política conllevaba concesiones, y era fundamental que existiese un acuerdo previo sobre qué concesiones hacer.

Era necesario reconocer que todas las políticas debían conceder prioridad a las necesidades de las empresas, puesto que eran ellas las únicas que garantizaban que hubiese trabajo suficiente para todos y determinaban la naturaleza de dicho trabajo.

Determinación de las necesidades: Era especialmente importante que, al determinar las necesidades, se consultase a empleadores, emprendedores y trabajadores jóvenes. Cada generación se caracterizaba por sus propios comportamientos, preferencias y prioridades, y no era seguro asumir que los valores establecidos conservarían siempre la misma importancia relativa. Las políticas deberían adaptarse a las personas que se incorporaban al mundo de trabajo, no a los que ya estaban a punto de dejarlo. Una consulta celebrada recientemente en un país reveló que los jóvenes querían empleos basados en tareas y no en tiempo, querían trabajar desde sus hogares, querían una remuneración que correspondiese a la calidad de su trabajo, querían flexibilidad.

Se señaló que un cierto grado de flexibilidad era una necesidad humana. En el debate que nos ocupaba, los empleadores tendían a centrarse en la flexibilidad, dejando las cuestiones de estabilidad a los sindicatos. Ambos aspectos debían tomarse en consideración.

Normativas: En muchos países, la legislación laboral seguía basándose en un mercado del trabajo que había cambiado considerablemente. Por ello era necesario revisarla y modernizarla, así como adoptar nuevos sistemas que protegiesen a los trabajadores sin vincular necesariamente dichas protecciones a modalidades específicas de relaciones de trabajo.

Protección social: Las redes de protección social eran una parte importante de las soluciones, pero para que funcionasen, era importante que se situasen a niveles razonables y se acordase el modo de financiarlas. La protección social no debería estar vinculada a los contratos de trabajo.

Educación y formación: La educación y la formación eran clave para facilitar la transición desde los modelos de trabajo tradicionales a las nuevas formas emergentes. En el pasado transcurría más tiempo entre la introducción de nuevas tecnologías y la consiguiente transformación. Pero ahora todo estaba

ocurriendo mucho más deprisa, y los medios de que disponíamos para preparar a las personas a beneficiarse de dichos cambios no debían verse obstaculizados por la celeridad imperante, sino que debían adaptarse. Probablemente los empleadores deberían asumir más responsabilidad en la educación de las personas, a través, por ejemplo, de programas de aprendizaje. Podría ser necesario diseñar programas de aprendizaje para jóvenes. No obstante, la responsabilidad de la educación fundamental y técnica como objetivo atañía al Estado.

Gestión de los trabajadores: Las nuevas modalidades de empleo presentaban numerosos desafíos a los directores de recursos humanos. La gestión de talentos estaba tornándose muy complicada. Era preciso encontrar modos de mantener a las personas sin empleos regulares motivadas y conectadas a una organización.

El empleo como un riesgo: Las empresas debían confiar en que al proporcionar empleo no contraían un riesgo inaceptable. Era importante que contratasen a tanta gente como les fuese posible. La libertad de contar con distintos tipos de contrato se propuso como medio de "aligerar" el riesgo que podía conllevar la contratación.

Iniciativa

Las cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo no estaban recibiendo la atención necesaria teniendo en cuenta la inestabilidad que podían generar.

La necesidad de que alguien tomase la iniciativa en la cuestión del futuro del trabajo, tanto a nivel mundial como nacional, era apremiante si se quería, por un lado, evitar que las tendencias del momento provocasen inestabilidad y, por otro, conseguir, en su lugar, que se aprovecharan plenamente los avances en materia de conocimientos e ingenio humano. Las empresas y las organizaciones que las representaban deberían tomar la iniciativa.

OIT: La OIT debería asumir el liderazgo a nivel mundial, y se valoró positivamente la propuesta del Director General de la Organización en su memoria¹¹ a la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013) de centrarse en el liderazgo como iniciativa para el centenario de la OIT. La OIT debería promover la organización de conferencias y seminarios a nivel regional y nacional para el examen tripartito de los distintos temas. Lo que los sindicatos parecían buscar era la seguridad del empleo mediante regulaciones, sin tomar en consideración el contexto cambiante del trabajo. La OIT

¹¹ OIT: Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito, OIT.102/DG/1A, Ginebra, 2013

debería tomar la iniciativa para facilitar un mejor entendimiento de las cuestiones desde todos los puntos de vista.

OIE: También a escala mundial, la Organización Internacional de Empleadores debería abordar estas cuestiones en sus compromisos de política, y así ayudar a sus miembros a compartir información e ideas que pudiesen ayudarles en su acción a nivel nacional.

Nivel nacional: Las decisiones que tuviesen el impacto más directo deberían tomarse a nivel de país. Las empresas deberían proporcionar liderazgo, a través de sus organizaciones, para proponer las políticas necesarias para los países. Deberían entablar diálogos con todas las partes para informar sobre las cuestiones y obtener apoyo para las soluciones. Los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y las personas encargadas de formular las políticas deberían compartir una comprensión común de las cuestiones y del alcance de las acciones. Las políticas debían ser integrales y coherentes en todos los ámbitos.
