



El mundo del trabajo atraviesa cambios importantes que seguirán ocurriendo y que podrían intensificarse en el futuro. Para entender mejor estos nuevos retos y enfrentarlos de manera eficaz, la OIT ha lanzado una “Iniciativa sobre el futuro del trabajo” y ha propuesto cuatro “conversaciones del centenario” para los debates que se realizarán hasta su 100° aniversario en 2019: i) trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; iii) la organización del trabajo y de la producción, y iv) la gobernanza del trabajo. La finalidad de esta nota informativa es presentar un panorama general de las tendencias clave y problemas en áreas temáticas seleccionadas que son particularmente importantes para las “conversaciones” para que sirva de base y facilite el diálogo y los debates en los planos nacional, regional y mundial.

Sírvase enviar sus comentarios o recomendaciones a: futureofwork@ilo.org

UN FUTURO LLENO DE RETOS PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO:

¿Es momento de consolidar o de buscar alternativas?*

En esta nota se revisa la evolución de la relación de trabajo, las presiones que plantea la cambiante organización del trabajo, el pronóstico de un cambio fundamental de la relación, y los retos relativos a la legislación para proveer una protección adecuada a los trabajadores que se encuentran en relaciones de trabajo en constante evolución.

1. Reconocimiento del escenario: temas clave y panorama general

La relación de trabajo se encuentra en la intersección de la organización económica y el régimen legal del trabajo. Todos los sistemas legales incorporan un concepto de la relación de trabajo. Esta nota se centra en la viabilidad de que la relación de trabajo actual subsista ante los cambios de la organización del trabajo.

El concepto legal de la relación de trabajo ha cambiado con el tiempo. En su forma predominante, o clásica, la relación de trabajo ha evolucionado a la par de la organización económica del trabajo en la relación de trabajo típica. Este concepto se refiere al trabajo realizado en el marco de contratos a tiempo completo, formales e indefinidos (sin límite de tiempo) en una relación de trabajo subordinada. La principal característica de la relación de trabajo típica es su organización jerárquica: el empleador tiene la autoridad para dirigir el trabajo de los trabajadores; monitorearlos para fiscalizar su desempeño, y corregirlos cuando no lo hacen bien. Independientemente de cómo se defina, la relación de trabajo es el dispositivo legal clave para asignar derechos y obligaciones entre un trabajador y un empleador. En una relación de trabajo, es el trabajador quien tiene acceso a las prestaciones y derechos estipulados por la ley pública. La relación de trabajo también permite que el trabajador y el empleador lleguen a un acuerdo sobre las condiciones laborales a partir de las exigencias legales mínimas.

Sin embargo, la relación de trabajo típica se encuentra bajo una creciente presión. Por un lado, es cada vez más común que los trabajadores participen en formas atípicas de empleo, lo que afecta tanto la demanda como la oferta de mano de obra y puede presentar retos para la aplicación de los marcos normativos. Si bien no existe una definición oficial para las formas

** Esta nota se basa en los aportes de: Colin Fenwick, David Kucera, Karen Curtis, Frédéric Lapeyre, Guy Tchami, Costas Stavrakis, David Hunter, y Philippe Marcadent*

atípicas de empleo, estas incluyen cualquier tipo de trabajo que se realice fuera de una relación de trabajo típica¹. La OIT se ha centrado en cuatro tipos: a) el empleo temporal, b) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, c) las relaciones de trabajo ambiguas y d) el trabajo a tiempo parcial (OIT 2016, próximamente).

¹ In some instances, researchers also define the standard employment relationship as occurring at a set place of work outside the home (including telework and other forms or remote work).

A pesar de que para las empresas y los trabajadores las diferentes formas atípicas de empleo son un medio importante para tener flexibilidad, estas muchas veces están relacionadas con lagunas de trabajo decente, como remuneraciones más bajas, menor cobertura de los sistemas de seguridad social y condiciones laborales limitadas.

Por otro lado, no todo el trabajo a cambio de remuneración o beneficios ocurre en el marco de una relación de trabajo. Algunos son trabajadores independientes y sus condiciones laborales están, en gran medida, pero no únicamente, regidos por contratos civiles celebrados con quienes requieren su trabajo. Es probable que algunos trabajadores no sean ni contratados ni independientes, como los practicantes no remunerados, los pasantes, aprendices y personas en formación. Muchas veces puede ser difícil identificar si un trabajador se encuentra en una relación de trabajo. Algunos trabajadores se ven privados de las prestaciones de una relación de trabajo por el simple hecho de encontrarse en una ocupación informal. Puede ser que trabajen en la economía informal, o que su trabajo no se declare o sea sub-declarado en la economía formal. Por décadas, los países han enfrentado ambas formas de informalidad, pero el progreso ha sido más bien lento, y en muchos países en desarrollo la forma típica de empleo sigue siendo un objetivo difícil de lograr.

Dado que los cambios actuales en los mercados de trabajo (véanse las Notas Informativas 1 y 2) seguirán influyendo en la relación entre los trabajadores y las empresas, esta nota evalúa si la relación de trabajo podrá seguir cumpliendo su propósito en el mundo del trabajo futuro. De hecho, el cambio no es una novedad para la relación de trabajo, que tradicionalmente se ha tenido que adaptar a circunstancias nuevas. Sin embargo, en esta nota se cuestiona si el ritmo y el alcance de los cambios actuales han llegado a un punto crítico que pone en tela de juicio las verdaderas bases de la relación de trabajo. También se revisan las opciones propuestas para fortalecer, complementar o incluso reemplazar el régimen normativo actual que asigna derechos y obligaciones laborales a un trabajador a partir de su participación o no en una relación de trabajo.

En la Sección 2 de esta nota se revisa la evolución histórica de la relación de trabajo y en la Sección 3 se examina por qué y cómo esta enfrenta una creciente presión. Para entender los cambios de manera concreta, en la Sección 4 se observa el caso de la economía de ocupaciones transitorias. En la Sección 5 se discute sobre el futuro que le espera a la relación de trabajo con tres escenarios posibles: resiliencia, adaptación y alternativas. En la Sección 6 se concluye con preguntas clave para debate.

2. La evolución histórica hacia la relación de trabajo²

² Esta sección se basa en los aportes de Deakin (1986), Deakin (1998), Deakin & Wilkinson (2005, Capítulo 3) y Supiot (2001).

La relación de trabajo, tal como la entendemos actualmente, es el producto de un proceso histórico y evolutivo. Principalmente en las economías desarrolladas, esta ha evolucionado a la par de los avances en la política económica más amplia y ha reemplazado los viejos sistemas para la organización del trabajo. Muchos de los cambios clave ocurrieron durante el siglo XIX, ya que la transición de la producción agrícola a la industrial transformó radicalmente la manera en la que se demandaba y entregaba el trabajo. Esta transición estuvo caracterizada por el surgimiento de la producción manufacturera en centros metropolitanos más grandes y lejos de los lugares de residencia tradicionales donde predominaba el trabajo regido por el ciclo agrícola. El trabajo siguió siendo una necesidad para la gran mayoría del proletariado que solo tenía su mano de obra para ganarse la vida. Pero la naturaleza y la estructura del trabajo cambiaron no solo porque se alejaron de las formas de producción del pasado, sino también de las comunidades y estructuras comunitarias tradicionales.

Estos cambios llevaron al surgimiento de movimientos de reforma social y sindicatos, cuyos esfuerzos para mejorar las condiciones de vida y de trabajo permitieron generar un discurso centrado en la relación de trabajo basada en derechos, condiciones laborales mínimas y protección social. En el Reino Unido, la ampliación del derecho al voto a todos los hombres también cumplió un papel fundamental: incitó cambios políticos que, a su vez, llevaron a la introducción de disposiciones legales para mejorar las condiciones de vida y de trabajo por las que abogaban los sindicatos. En Alemania hubo una dinámica parecida: la ampliación del derecho al voto a todos los hombres en 1871 coincidió con la ascensión de Bismarck a Canciller, quien introdujo esquemas importantes de protección social en la década de 1880.

Con el tiempo, el modelo legal se volvió una combinación de normas tanto privadas como públicas que protegían la libertad individual de participar en una relación de trabajo y aseguraban condiciones laborales mínimas de protección. Poco a poco, se empezó a aceptar la relación de trabajo como fundamental para el concepto de una economía de mercado liberal: una relación elegida libremente y regida por términos y condiciones de trabajo consensuados. El desarrollo pleno de la relación moderna de trabajo ocurrió en el siglo XX cuando evolucionó a la par de un elemento clave del marco normativo público de las condiciones mínimas: las políticas de protección social. En el Reino Unido, por ejemplo, el establecimiento de beneficios de protección social que estaban disponibles para los trabajadores en una relación de trabajo abrió espacio para que los jueces del derecho anglosajón (*common law*) desarrollaran un concepto más completo de las obligaciones y derechos mutuos en las relaciones de trabajo. Esta evolución también está estrechamente vinculada al estado benefactor contemporáneo establecido desde las Constituciones de Querétaro (1917) y Weimar (1919), e incorporada por el Tratado de Versalles (1919).

A lo largo de su evolución, la relación de trabajo también fue una herramienta eficaz para que los empleadores garantizaran la cooperación continua de una fuerza de trabajo potencialmente estable que, a su vez, pudiera adaptarse al cambio y cooperar en la búsqueda de una mayor eficiencia y mejor productividad. De hecho, la relación de trabajo típica surgió en parte debido a las estrategias de los empleadores que favorecían la integración vertical de la producción, así como en respuesta al aumento de la negociación colectiva. Por ello, durante el auge de la era fordista, los países industrializados capitalistas pudieron adoptar un enfoque de ganancia mutua entre el capital y la mano de obra. La productividad mejoró y las ganancias se empezaron a compartir de manera justa mediante los beneficios y mejores relaciones de trabajo, caracterizadas por contratos de largo plazo, salarios más altos y protección social. Algunos denominan este paquete el “contrato psicológico” (Stone, 2014). El estado apoyó este proceso mediante la creación de sistemas de administración laboral para asegurar la implementación efectiva de las leyes que rigen la relación de trabajo y mediante la aprobación de la legislación social en las áreas de la remuneración de los trabajadores y el seguro contra el desempleo. Durante este periodo, la relación de trabajo típica surgió como eje de la legislación jurídica laboral y, a la vez, le confirió un valor económico y social como un compromiso, en el que la “subordinación” en el lugar de trabajo era la condición para tener acceso a la protección contra los riesgos del mercado de trabajo.

El proceso de evolución es más complejo en los países en desarrollo y, de hecho, en el contexto del colonialismo la relación de trabajo muchas veces surgió en circunstancias específicas. Sin embargo, en el mundo se desarrollaron o introdujeron modelos similares de regímenes legales para las relaciones de trabajo. Durante el colonialismo, estuvieron principalmente relacionados con la protección del trabajo y de las condiciones laborales de minorías elegidas, principalmente los mismos colonizadores. Sin embargo, en términos más generales, la normativa de las relaciones de trabajo en el contexto colonial o de los países en desarrollo siempre fue y sigue siendo concebida a partir de condiciones que no coinciden con la realidad de una gran parte de los trabajadores. De hecho, independientemente del modelo de la normativa legal, la relación de trabajo, tal como se define en este documento, no ha sido la norma en esta parte del mundo.

3. La relación de trabajo bajo creciente presión

La relación de trabajo ha pasado por presiones constantes a medida que las condiciones económicas, sociales y políticas han seguido cambiando, pero la presión ha aumentado en los últimos años.

Un desafío doble: el menoscabo de la base versus el objetivo buscado

Primero, la gran brecha entre los países desarrollados y los países en desarrollo sigue siendo una de las principales características de la economía mundial. El empleo en el marco de una relación de trabajo –ya sea típica o en cierta fracción del tiempo completo– sigue siendo un objetivo difícil de lograr en muchos países en desarrollo, donde la mayoría de la fuerza de trabajo se desempeña en la economía informal y las instituciones del mercado de trabajo y las autoridades públicas (es decir, las administraciones del trabajo) muchas veces son frágiles o débiles.

Segundo, es probable que la relación de trabajo típica haya dejado de reflejar la forma predominante de organizar la relación de trabajo. De hecho, la naturaleza y predominancia de la relación de trabajo típica ha empezado a cambiar con el crecimiento constante de las formas atípicas de empleo en el contexto de cambios significativos en la demanda y oferta de mano de obra (véanse las Notas Informativas 1 y 2). De manera general, los principales cambios en la economía, que ocurren a medida que las naciones se desarrollan, también han llevado a cambios en la naturaleza del empleo y en las relaciones de trabajo. Esto se puede apreciar en las transiciones generales de la producción agrícola a la producción industrial, y luego a economías centradas en la prestación de servicios. Los avances tecnológicos muchas veces han sido un factor determinante para impulsar el cambio de la naturaleza del trabajo y el número de personas que trabajan en el marco de una relación de trabajo.

Los últimos avances en la tecnología de la información y la comunicación han facilitado las nuevas formas de trabajo, incluido el trabajo que trasciende las fronteras nacionales, en la denominada “economía de ocupaciones transitorias” (véase a continuación). Hasta la fecha, las jurisdicciones han enfrentado de diferentes maneras los retos que presentan estos avances. En algunos casos, la protección legal, relacionada con conceptos más tradicionales de la relación de trabajo, se ha extendido a los trabajadores en estas industrias emergentes, lo que ha sido muchas veces la forma de enfrentar los desafíos legales y no una consecuencia de las acciones tomadas por los estados. Además, los avances tecnológicos pueden presentar desafíos incluso mayores para los trabajadores y los estados que buscan regular el empleo de manera efectiva. Asimismo, en los casos donde se ha ampliado formalmente la protección, sigue siendo un desafío aplicarla.

Al mismo tiempo, la manera en la que se estructura el trabajo sigue siendo invariablemente la misma en muchas partes del mundo. Las regiones y, de hecho, países enteros, se siguen centrando en la producción agrícola, principalmente la agricultura de subsistencia. Por consiguiente, la migración de áreas rurales para escapar de la pobreza persiste a ritmo acelerado en África y Asia. Muchos países y regiones enfrentan la constante necesidad de crear puestos de trabajo, principalmente para algunos grupos de la población, como los trabajadores más jóvenes y de mayor edad y las mujeres. Por lo general, esto también se traduce en puestos de trabajos creados fuera del marco de las relaciones de trabajo, típicas o atípicas. La falta de recursos para la administración del trabajo agrava esta difícil situación.

Actualmente, con variaciones importantes en las regiones y los países, en el mundo siguen aumentando las modalidades de trabajo que se alejan de las relaciones de trabajo típicas, lo que incluye formas atípicas de empleo o empleo independiente (real o ambiguo). Cada una de estas modalidades alternativas, en sus diferentes formas, ofrecen mayor flexibilidad a las empresas y, hasta cierto punto, también a los trabajadores. Sin embargo, muchas veces suponen una mayor inseguridad para el trabajador, la falta de condiciones laborales adecuadas o reguladas, y menos o ninguna prestación de protección social. Además, los trabajadores que no están contratados en el marco de una forma típica de empleo enfrentan desafíos para ejercer su derecho a estar sindicados y participar en negociaciones colectivas (OIT, 2015).

En su conjunto, estos avances mundiales en la organización del trabajo llevan a cuestionar la predominancia de la relación de trabajo típica, tanto en términos del número de trabajadores contratados bajo esta modalidad como en términos de las protecciones que reciben. Si bien otras formas de empleo carecen de algunas de las protecciones básicas que ahora están consideradas en la relación de trabajo típica, es probable que haya pocas posibilidades de ampliar el alcance del modelo de la relación de trabajo típica.

La globalización, el manejo de recursos humanos y la regulación privada

Un avance clave logrado a la par de la corriente actual de décadas de globalización, es la evolución de las cadenas de suministro nacionales, regionales y mundiales. Los avances en las técnicas y conceptos del manejo de recursos humanos, como el “manejo según la demanda” (*just-in-time*) han cumplido una función importante. Como resultado de estos avances, han surgido nuevas formas de organización del trabajo donde el trabajo está cada vez más dividido. En muchos países, el trabajo no siempre se realiza en el marco de una relación de trabajo típica. En las industrias donde normalmente se realizan trabajos de baja calificación en los niveles más bajos de las cadenas mundiales de suministro, muchas veces se contrata a trabajadores que gozan de una protección legal limitada debido a que no están en una relación de trabajo formal, no forman parte de un sindicato y por su estatus migratorio. Los factores que llevan a buscar productos mediante las cadenas de suministro muchas veces pueden ser la causa de que los trabajadores sean excluidos de la protección de una relación de trabajo: los estados reducen la protección legal para competir por las inversiones y las empresas toman medidas para limitar sus conexiones directas con los trabajadores. Las dificultades para garantizar una protección efectiva para los trabajadores contratados en algunas partes de las cadenas de suministro han llevado a una gran parte de la acción privada a abordar estos desafíos. En algunos casos, estas iniciativas de responsabilidad social corporativa se pueden considerar iniciativas de regulación privada de las condiciones laborales. Estos avances han ocurrido en todo el mundo y han suscitado debates sobre las funciones que competen a la regulación privada y pública. Una pequeña, pero creciente, parte de la literatura indica que ambas se pueden complementar.

La política económica de la regulación

En muchos países, los cambios en la importancia numérica y conceptual de la relación de trabajo tienen su origen no solo en los cambios económicos y tecnológicos, sino también en las elecciones políticas que se han hecho en las últimas décadas. Los principales cambios en la política económica han llevado a modificaciones en la forma en la que se estructuran el empleo y la relación de trabajo. Principalmente desde inicios de los años setenta, se han cuestionado los elementos del modelo normativo y, por consiguiente, se han modificado los sistemas. Principalmente en el discurso económico neoclásico o neoliberal, la reglamentación del trabajo ha sido objeto de un examen exhaustivo debido a sus potenciales efectos económicos adversos. Durante los años ochenta, especialmente, varias economías desarrolladas adoptaron estrategias explícitas de descolectivización e individualización de las relaciones de trabajo. Desde inicios de los años noventa, la globalización ha generado cada vez más cambios en el empleo y las relaciones de trabajo. La mayor competencia entre los estados ha llevado a una mayor disposición para cambiar los modelos normativos establecidos, con la esperanza de mejorar el desempeño económico. Recientemente, esta tendencia ha predominado en Europa después de la crisis financiera de 2007-2008. Al mismo tiempo, estos cambios han llevado a los trabajadores a desplazarse para buscar oportunidades, así como a una mayor presión para reducir los salarios, principalmente entre las industrias que emplean mano de obra poco calificada. Por lo tanto, la globalización también ha llevado a una mayor necesidad de protección para los trabajadores, tanto mediante la protección social como mediante políticas de activación del mercado de trabajo. Cabe resaltar que en los últimos años se ha observado un amplio consenso entre las organizaciones internacionales, que reconocen la función positiva que puede cumplir la reglamentación del trabajo, siempre y cuando se ajuste debidamente a las condiciones del mercado de trabajo en cuestión (OIT, 2015)

4. El caso de la economía de ocupaciones transitorias: empleo, protección y representación

Para entender estos cambios radicales en términos más concretos, podemos remitirnos a un “nuevo tipo de trabajo” que ha llamado la atención de los medios: la economía de “ocupaciones transitorias” o “por encargo”. El tema sobre cómo dar protección a los que son contratados bajo esta modalidad de trabajo permite entender las dificultades para trabajadores que enfrentan retos similares, aunque el futuro de la economía de ocupaciones transitorias sigue siendo incierto.

La expansión del trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos móviles (apps) ha llevado a debatir sobre si es necesario tener una nueva tercera categoría de trabajadores, que se encuadraría entre el trabajador tradicional y el contratista independiente (por cuenta propia). El debate ha impuesto varios retos legales y alega que la clasificación de los trabajadores de la economía de ocupaciones transitorias como contratistas independientes es incorrecta y para la cual todavía se debe llegar a un consenso legal (Cherry, próximamente). El debate tiene repercusiones importantes en las condiciones laborales, que dependen de si tales trabajadores gozan de las protecciones que generalmente ofrecen las relaciones de trabajo típicas. Cada vez es más apremiante encontrar una respuesta dado el rápido crecimiento del empleo en la economía de ocupaciones transitorias, así como en modalidades de trabajo irregulares de manera más general (Popma, 2013; Smith y Leberstein, 2015; Dwyer, 2016; Katz y Krueger, 2016).

La abogacía por la necesidad de una categoría legal de “trabajadores independientes” (Harris y Krueger, 2015) muchas veces recurre al ejemplo de los conductores Uber y Lyft. Según esta posición, se trata de conductores, como los de los servicios de taxi tradicionales o camiones, pero que se comunican con los clientes mediante aplicaciones de dispositivos móviles. Los trabajadores que se encuentran en esta categoría no tendrían derecho a toda la gama de derechos y prestaciones que reciben los que se encuentran en una relación de trabajo típica. Sin embargo, hay posiciones divergentes según las cuales los conductores de Uber y Lyft, así como otros trabajadores en circunstancias similares, son trabajadores de facto bajo marcos jurídicos bien definidos (es decir, las horas de trabajo son medibles y tienen la garantía del pago de un salario mínimo) y se deberían categorizar como tales, así como gozar de las protecciones legales y prestaciones correspondientes (Eisenbrey y Mishel, 2016).

Las llamadas “prestaciones transferibles” que se desarrollaron para los “trabajadores móviles” (los que suelen pasar de un trabajo a otro) se han propuesto como otro medio para que los trabajadores de la economía de ocupaciones transitorias gocen de protecciones (Hill, 2015; Kamdar, 2016; Strom y Schmitt, 2016). En lugar de estar vinculadas a un empleador (como generalmente ocurre en la relación de trabajo), las prestaciones transferibles estarían vinculadas al trabajador. Hay diferentes propuestas sobre cómo financiar estas prestaciones, como mediante deducciones del pago de los trabajadores, prorrateo de los aportes por parte de las empresas que los contratan, o una combinación de ambos. La ventaja de las prestaciones transferibles sería que estarían disponibles para todos los trabajadores, independientemente de su categoría, contratados o contratistas independientes. En lugar de crear una nueva categoría de trabajadores, “con las prestaciones transferibles, se reducen las diferencias tradicionales entre los contratados y los contratistas independientes” (Kamdar, 2016). Otra ventaja potencial es que se pueden usar para financiar la capacitación profesional. Este punto es importante, ya que las empresas carecen de incentivos para invertir en capacitaciones debido a que en la economía de ocupaciones transitorias las relaciones entre los trabajadores y un determinado empleador son inciertas. Esto también se aplica a los trabajadores casuales e informarles en términos más generales (Strom y Schmitt, 2016). Sin embargo, un problema clave para muchos trabajadores que funcionan en un esquema de colaboración horizontal son los ingresos insuficientes, y en la medida en que las prestaciones están vinculadas a los ingresos (ya sean cubiertas por los trabajadores, las empresas o ambos), las prestaciones transferibles permiten mayor flexibilidad cuando no hay una seguridad de ingresos básicos (Berg, 2016). En este sentido, la discusión sobre prestaciones transferibles no necesariamente aborda las condiciones laborales clave, como el pago de salarios mínimos y la remuneración por horas extra, y podría desviar la

atención del tema más fundamental que es determinar si la clasificación de los trabajadores de la economía de ocupaciones transitorias como contratistas independientes es incorrecta.

La naturaleza descentralizada del trabajo en la economía de ocupaciones transitorias y las inquietudes sobre la baja remuneración y la calidad del trabajo generalmente han dado lugar a varias iniciativas para fortalecer la participación y representación del trabajador. En Seattle, por ejemplo, los trabajadores de servicios de transporte en condición de contratistas independientes están organizados mediante una asociación de conductores que funciona con una aplicación (Strom y Schmitt, 2016, sobre ejemplos de organizaciones de trabajadores en ocupaciones transitorias en los Estados Unidos). Otro enfoque desarrollado a partir de la red de conductores de Uber, es la aplicación llamada Swift creada por ex-conductores de Uber y que funciona como una cooperativa con reparto de utilidades (“cooperativismo de plataformas”; Dellinger, 2016). Algunas de las iniciativas más notables provienen de Alemania. El sindicato alemán de empleados de servicios (*German Service Workers Union*) creó una división de trabajadores independientes, y el sindicato alemán de trabajadores metalúrgicos, IG Metal, inició una campaña de trabajo de colaboración horizontal justa para los trabajadores en ocupaciones transitorias (Knaebel, 2016; See Degryse (2016) sobre otros ejemplos europeos). El desenlace de varias de estas iniciativas sindicales sigue siendo incierto, ya que lleva a cuestionar si los trabajadores en las ocupaciones transitorias se categorizan como trabajadores contratados o como contratistas independientes y, por ende, si como contratistas independientes tienen restricciones legales para acceder al derecho de formar sindicatos.

5. ¿Cómo será la relación de trabajo en el futuro? Resiliencia, adaptación y alternativas

¿Qué futuro le espera a la relación de trabajo ante estos desafíos complejos? Se pueden considerar tres escenarios para discusión.

En el primer escenario, la relación de trabajo mostrará resiliencia ante los retos difíciles. Sin embargo, este escenario depende de dos supuestos fundamentales: 1) la relación de trabajo típica mantiene su estatus como modelo predominante, principalmente en los países en desarrollo y 2) las formas atípicas de empleo se manejan de tal modo que benefician tanto a las empresas como a la mano de obra y, por lo tanto, fomentan la estabilidad del mercado de trabajo. Ambos supuestos, principalmente el segundo, podrían no ser del todo realistas.

En el segundo escenario, la relación de trabajo se adapta a la nueva realidad y sigue su evolución histórica. Esta adaptación supondrá una serie de intervenciones en materia de políticas junto con dos ejes complementarios principales: a) fortalecer las condiciones laborales en trabajos atípicos y b) asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales mínimas, independientemente de su estatus contractual (OIT 2016, próximamente). El primer grupo de medidas políticas “llenaría los vacíos normativos”, principalmente al eliminar las diferencias clave en las condiciones laborales según el tipo de contratación laboral y al fortalecer la representación de los trabajadores y la función de la negociación colectiva. El segundo grupo tendría por finalidad empoderar a los trabajadores mediante: la protección social, una transición sin obstáculos en el mercado de trabajo (por ejemplo, del desempleo al empleo), oportunidades de trabajo (por ejemplo, políticas fiscales y de inversión) y apoyo a la asistencia.

En el tercer escenario, se proponen varias ideas para cambiar la relación de trabajo actual (típica) de manera considerable, que incluyen:

- **Nuevo contrato de trabajo:** un contrato de trabajo único que eliminaría la distinción entre contratos permanentes y temporales y aumentaría el nivel de protección del trabajador con antigüedad (Casale y Perulli, 2014). La finalidad de este enfoque es abordar el fenómeno de la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores permanentes (“agentes internos”) y trabajadores temporales (“agentes externos”).

- **Nueva seguridad de ingresos:** introducir o fortalecer componentes redistributivos y no contributivos de protección social para proteger principalmente a los grupos de personas vulnerables (incluidas las que participan en formas atípicas de empleo, principalmente los trabajadores independientes). En su forma más radical, este enfoque permitiría que todos los ciudadanos tengan acceso al sueldo mínimo, independientemente de su empleo, edad y género y se conoce como ingresos básicos (véanse las Notas Informativas 1, 2 y 4).
- **Nuevas formas de organización:** se están desarrollando estrategias efectivas y transformadoras de organización mediante empresas cooperativas y otras empresas de economía social y solidaria, principalmente en la transición hacia el trabajo por cuenta propia e independiente. En las economías desarrolladas, los trabajadores independientes –por cuenta propia– han empezado a reunirse para formar cooperativas con el fin de compartir costos y servicios. Esta forma de organización les permite gozar de los derechos y prestaciones que normalmente se otorgan a los trabajadores en una empresa tradicional y, al mismo tiempo, les da igualdad de opinión sobre la administración de la empresa. En las economías en desarrollo, la ambigüedad de las relaciones de trabajo en la economía informal ha llevado a los trabajadores de la economía informal, como los trabajadores domésticos, a formar empresas cooperativas.

6. Resumen y temas clave para debate

La realidad de la relación de trabajo, principalmente su uso como medio para definir la asignación de derechos y protecciones para los trabajadores, varía significativamente. Muchos trabajadores en una relación de trabajo no gozan de protección total, y muchos no logran retener el empleo en una relación de trabajo. Sin una acción normativa efectiva, ambos tipos de exclusiones seguirán existiendo en el futuro. Además, en los países desarrollados la relación de trabajo típica se está debilitando y cada vez hay más trabajadores que se desempeñan fuera de una relación de trabajo. Por consiguiente, es importante discutir:

- ¿Evolucionará la relación de trabajo y seguirá siendo un medio de equilibrar los intereses de las empresas y de la mano de obra a medida que las condiciones económicas y sociales actuales sigan cambiando?
- ¿Qué condiciones y políticas se necesitarán para asegurar la pertinencia y eficacia de la relación de trabajo?
- ¿Qué adaptaciones se necesitan de manera urgente?

En las economías desarrolladas y en desarrollo, muchas características del empleo y de las relaciones de trabajo están cada vez más influenciadas por una serie de actores que escapan de la relación binaria entre un trabajador y un empleador. El trabajo organizado mediante las agencias de empleo privadas y el trabajo que se hace en el contexto de las cadenas de suministro son dos ejemplos de esta tendencia.

- ¿Cómo evolucionarán la regulación pública y privada de las relaciones de trabajo para representar la variedad de actores que las influyen? ¿Cuál será la función y la evolución de la regulación pública y privada? ¿De qué manera llegarán las normas jurídicas a los que trabajan fuera de las relaciones de trabajo?
- ¿Cómo se garantizarán los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y otras protecciones básicas en el futuro, si no están protegidos por la regulación vinculada a las relaciones de trabajo? ¿Cómo afectarán los cambios en la relación de trabajo a las organizaciones de empleadores y trabajadores y cómo los enfrentarán?
- ¿Qué función cumplirán las normas internacionales del trabajo en la formulación de las normas y relaciones de trabajo? Asimismo, ¿cuáles serán las repercusiones de los cambios que ocurren en las relaciones de trabajo en el sistema de las normas internacionales de trabajo?

Las características de los mercados de trabajo en las economías en desarrollo y en transición son muy diferentes de las características de los mercados de trabajo en las economías desarrolladas. Sin embargo, el marco conceptual y normativo para la política económica y social en estos países se sigue centrando en la relación de trabajo.

- ¿Cómo promoverán los países con economías en desarrollo y en transición la creación de empleo en el marco de relaciones de trabajo? ¿De qué manera promoverán las economías en desarrollo y en transición la formalización de las empresas informales?
- ¿Pueden o deben los países con economías en desarrollo y en transición crear nuevos marcos políticos que se adapten a las características de sus mercados de trabajo, en lugar de seguir tratando de adaptarlos a la relación de trabajo predominante en los países de economías desarrolladas? ¿O tendrán que hacer ambos?



REFERENCIAS

- Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_479693/lang--en/index.htm [22 September 2016].
- G. Casale (ed.) 2011. *The employment relationship – A comparative overview* (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Cherry, M. Forthcoming. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*.
- Deakin, S. 1986. “Labour law and the developing employment relationship in the UK”, in *Cambridge Journal of Economics* 10, pp. 225-246.
- . 1998. “The evolution of the contract of employment, 1990-1950: The Influence of the Welfare State”, in N. Whiteside and R. Salais (eds.): *Governance, industry and labour markets in Britain and France* (London, Routledge).
- . 2009. “Capacitas: contract law and the institutional preconditions of a market economy”, in S. Deakin and A. Supiot (eds.): *Labour and employment law and economics* (Oxford, Hart Publishing).
- . 2013. “Addressing labour market segmentation: The role of labour law”, *ILO DIALOGUE Working Paper No, 52* (Geneva, ILO).
- . Wilkinson, F. 2005. *The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution* (Oxford, Oxford University Press).
- D’Cruz, P.; Noronha, E. 2010. “Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector”, in J. C. Messenger and N. Ghosheh (eds.): *Offshoring and working conditions in remote work* (Geneva, ILO/Houndmills, Palgrave Macmillan), pp. 60–99.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm[22 September 2016].
- S. Deary and R. Mitchell (eds.) 1999. *Employment relations – Individualisation and union exclusion* (Sydney, Federation Press).
- Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Brussels, ETUI). Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> [22 September 2016].
- Dellinger, A.J. 2016. *Swift is an Uber competitor built by ex-Uber drivers*. Available at: <http://www.dailydot.com/technology/swift-uber-lyft-driver-app/>[22 September 2016].
- Dwyer, C. 2016. *Contingent workforce management: 2016 technology and innovation outlook* (Boston, Ardent Partners SAP Fieldglass). Available at: http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent_workforce_management_2016_technology_and_innovation_outlook [22 September 2016].
- Eisenbrey, R.; Mishel, L. 2016. Uber business model does not justify an ‘independent worker’ category (Washington DC, Economic Policy Institute). Available at: <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/>[22 September 2016].
- Galazka, A. M. 2015. *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_422057/lang--en/index.htm[22 September 2016].
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for Twenty-First-Century work: The independent worker*, Hamilton Project Discussion Paper (Washington D C, Brookings Institution). Available at: <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris>[22 September 2016],
- Hill, S. 2015. *New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multiemployer world*. Available at: https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf [22 September 2016].

- ILO. 2003. *The scope of the employment relationship* (ILO – Report to Conference).
- . 2006. *The employment relationship* (ILO – Report to Conference).
- . 2015. *Non-standard forms of employment – Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16–19 February 2015) (Geneva, ILO).
- Kamdar, A. 2016. *Portable benefits and the gig economy: A backgrounder* (On Labor). Available at: <https://onlabor.org/2016/04/08/portable-benefits-and-the-gig-economy-a-backgrounder/> [22 September 2016].
- Katz, L.; Krueger, A. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*. Available at: http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m=1459369766 [22 September 2016].
- Knaebel, R. 2016. “Germany looking for ways to defend the workers of the digital age”, in *Equal Times*. Available at: <http://www.equaltimes.org/germany-looking-for-ways-to-defend#.VzNFt6O9K70> [22 September 2016].
- Mettling, M. B. 2015. *Transformation numérique et vie au travail*. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000646/> [22 September 2016].
- Polanyi, K. 1944. *The Great Transformation* (New York, Farrar & Rinehart).
- Popma, J. 2013. *The Janus face of the ‘new ways of work’: Rise, risks and regulation of nomadic work* (ETUI, Brussels). Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work> [22 September 2016].
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy* (New York, National Employment Law Project). Available at: <http://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> [22 September 2016].
- Stone, K. 2004. *From widgets to digits – Employment regulation for the changing world of work* (Cambridge, Cambridge University Press).
- K. Stone and H. Arthurs (eds.) 2013. *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment* (New York, Russell Sage Foundation).
- Strom, S.; Schmitt, M. 2016. *Protecting workers in a patchwork economy* (The Century Foundation). Available at: <https://tcf.org/content/report/protecting-workers-patchwork-economy/>
- Supiot, A. 2001. *Beyond employment – Changes in work and the future of Labour Law in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Teklè, T. 2010. *Labour law and worker protection in developing countries* (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Thies, W.; Ratan, A.; Davis, J. 2011. *Paid crowdsourcing as a vehicle for global development* (Microsoft Research). Available at: <http://research.microsoft.com/apps/pubs/default.aspx?id=147084> [22 September 2016].
- Vosko, L. 2010. *Managing the margins – gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment* (Oxford, Oxford University Press).