



Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

The background of the cover features a stylized world map in shades of blue and white. Overlaid on the map are several concentric, semi-transparent circular rings in red and dark blue. These rings are connected by thin lines, creating a network-like structure. In the bottom left corner, there are three overlapping white squares of varying sizes.

Iniciativa
del centenario
relativa al
futuro del
trabajo

Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015

Memoria del Director General

Informe I

La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-328997-3 (impreso)
ISBN: 978-92-2-328998-0 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2015

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Prefacio

En la presente Memoria se examina nuevamente la idea de una iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, que propuse por vez primera a la Conferencia Internacional del Trabajo hace dos años. Esta iniciativa ha suscitado un gran interés y un gran apoyo, y un consenso general de que debería ocupar un lugar central en las actividades conmemorativas del centenario de la OIT en 2019.

Ahora es pues el momento oportuno para empezar a definir con mayor precisión el contenido de esta iniciativa y los medios para ponerla en práctica, y también para conocer las opiniones de los mandantes tripartitos y las orientaciones que deseen formular. El éxito de esta iniciativa dependerá del interés y del nivel de compromiso que demuestren.

A estos efectos, en la presente Memoria se propone un plan de aplicación de tres fases y se examina qué tipos de temas se podrían abordar en cuatro «conversaciones del centenario» a fin de poder esbozar los primeros elementos de la iniciativa, que a su vez se examinarían en una comisión de alto nivel y ulteriormente en la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia.

En la Memoria se destacan los temas principales, sin ahondar demasiado en los detalles ni en las cuestiones sustantivas porque de ello se ocupará la propia iniciativa con la ambición y el rigor intelectual que corresponde. La presente Memoria no pretende anticipar los eventuales resultados de la iniciativa, sino más bien, plantear las cuestiones relativas a su organización y cómo acotar los temas, lo cual es un paso previo e indispensable para la buena marcha de la iniciativa. A partir de estas premisas, la discusión en la sesión plenaria de la Conferencia brindará a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la oportunidad de modelar la iniciativa y de participar con dinamismo y dedicación en las actividades que se han de llevar a cabo en el marco de la misma.

Nuestra ambición es conmemorar el centenario de la OIT trascendiendo el aspecto puramente ceremonial, y poner en marcha un proceso que permita orientar su labor en pro de la justicia social al iniciar su segundo siglo de existencia. Las opiniones que nos puedan brindar sobre esta Memoria serán un primer paso para hacer realidad esta ambición.

Guy Ryder

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio.....	iii
1. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo.....	1
2. El mundo del trabajo de hoy.....	5
3. Conversaciones del centenario.....	9
4. El futuro de la justicia social.....	19

Capítulo 1

La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo

1. Hace dos años, en la primera Memoria que presenté a la Conferencia Internacional del Trabajo señalé algunos de los principales retos que se plantean a largo plazo a la OIT cuando está a punto de celebrar su primer centenario.
2. Uno de los principales puntos propuestos en esa Memoria era que los cambios se estaban produciendo a un ritmo tan vertiginoso y eran de tal magnitud que estaban transformando el mundo del trabajo, razón por la cual la OIT debería comprender estos cambios y aportar respuestas eficaces para poder impulsar su mandato en pro de la justicia social.
3. Por este motivo se propuso la iniciativa «el futuro del trabajo» como una de las siete iniciativas para conmemorar el centenario de la OIT en 2019. En la discusión de la Memoria, que tuvo lugar en la sesión plenaria de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, quedó claro que los mandantes compartían esta propuesta y que muchos apoyaban la idea de llevar a cabo un proceso de reflexión de gran alcance sobre el futuro del trabajo como eje de las actividades del centenario de la OIT.
4. Ulteriormente, el Consejo de Administración respaldó ésta y las otras seis iniciativas del centenario ¹ e impartió importantes orientaciones para su aplicación. Sin embargo, en vista de la importancia decisiva del tema sobre el futuro del trabajo para la continuación del proceso de reforma de la OIT, sería necesario celebrar otro debate en la sesión plenaria de la Conferencia a partir de la presente Memoria, por dos razones: dar visibilidad a la iniciativa relativa al futuro del trabajo y fomentar un genuino interés y una mayor participación política; y para contribuir a estructurar y enfocar un proceso que, *a priori*, debe abarcar cuestiones muy diversas y extraordinariamente complejas. El éxito de la iniciativa está supeditado a estos dos elementos y no sería descabellado pensar que el éxito de la iniciativa a su vez determinará en gran medida la pertinencia y la influencia de la labor de la OIT durante su segundo siglo de existencia.

El concepto

5. La iniciativa relativa al futuro del trabajo surge como respuesta a las dificultades que se plantean a la OIT (y a cualquier otra organización internacional comparable) para abordar todas las repercusiones derivadas de un proceso de continua transformación para sus actividades cotidianas ordinarias. Todas estas actividades son pertinentes, pero aun

¹ La iniciativa relativa a la gobernanza, la iniciativa relativa a las normas, la iniciativa verde, la iniciativa relativa a las empresas, la iniciativa para poner fin a la pobreza, y la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo.

consideradas en conjunto no son suficientes porque, por su propia naturaleza, son actividades a corto plazo y específicas: son las respuestas necesarias a problemas inmediatos de las políticas.

6. 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. El centenario nos ofrece esta oportunidad y podemos aprovecharla gracias a esta iniciativa.

7. Esta iniciativa pone un listón de ambiciones muy alto. Debe contar con la participación completa y universal de los mandantes tripartitos, pero también del mundo académico, y obviamente de todos los demás actores pertinentes e interesados. Esto no representa una amenaza para el tripartismo, pero sí lo sería la falta de sintonía con este público más amplio.

8. 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. El centenario es sin duda una ocasión para mirar retrospectivamente nuestra historia y nuestros logros (y para aprovechar sus enseñanzas). Sin embargo, el valor de la iniciativa relativa al futuro del trabajo se podrá medir en función de las orientaciones concretas que se proporcionen para las actividades futuras de la OIT.

9. A este respecto, por definición, la iniciativa debe ser una contribución a la causa de la justicia social. Su importancia particular — y tal vez el interés que ha suscitado — radica en que ha surgido en un contexto de gran incertidumbre e inseguridad, y del temor de que la evolución del mundo del trabajo lo aleje del objetivo de la justicia social, en lugar de acercarlo.

10. Son ejemplos de ello el aumento de la desigualdad — materia de muchos comentarios y de escasas soluciones prácticas — y 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. 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.

11. 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». 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.

El proceso

12. Para alcanzar estas ambiciosas metas, la Conferencia tal vez estime oportuno examinar el proceso de tres fases para poner en práctica la iniciativa, y que fue aprobado por el Consejo de Administración.

13. La primera fase, que se pondría en marcha de inmediato, consistiría en invitar al grupo más amplio posible de participantes pidiéndoles que aporten las contribuciones a

esta reflexión sobre el futuro del trabajo. Se extenderán invitaciones para participar a los mandantes tripartitos, las organizaciones internacionales, las instituciones de investigación, las universidades, la sociedad civil y a varias personalidades individuales, y se alentará a los Estados Miembros para que establezcan sus propias redes y procesos.

14. El interés expresado hasta la fecha parece indicar que, si se maneja adecuadamente, esta fase podría generar un conjunto considerable de aportaciones. Pero aun así quedaría la ardua tarea de articularlas y procesarlas de tal manera que se puedan utilizar en la segunda y la tercera fases del plan de aplicación. Con este fin se propone dividir la reflexión en cuatro «conversaciones del centenario» que se mencionan en el capítulo 3 de la presente Memoria. Esta lista no pretende limitar el número de temas que se han de examinar; por el contrario, la iniciativa se beneficiará de la diversidad de los aportes que sin duda puede suscitar. Lo que hay que evitar es una dispersión o una desvinculación de los temas que los pueda desvalorizar posteriormente. Cada conversación se podría sintetizar en sendos informes que se publicarían a finales de 2016.

15. La segunda fase consistiría en el establecimiento de una comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo. Esta comisión se encargaría de examinar los resultados de las conversaciones del centenario, y de desarrollarlos, por ejemplo, en series de audiencias públicas y otras actividades destinadas a subsanar las lagunas o déficits de conocimientos que se puedan observar. El producto de esta comisión sería un informe, que se presentaría a la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia.

16. El año del centenario de la OIT, en 2019, se llevaría a cabo con la tercera fase de la iniciativa. Se alentaría a todos los Estados Miembros a que organicen eventos relacionados con el centenario de la OIT durante el primer semestre del año. Los mandantes tripartitos nacionales sin duda querrán incluir una dimensión conmemorativa o histórica en esos eventos en función de la interacción que hayan mantenido con la OIT a lo largo de los años. Pero también es importante que todos y cada uno de ellos dejen lugar para los temas derivados de la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

17. La 108.^a reunión (2019) de la Conferencia sería el punto culminante de la iniciativa. Sería conveniente dedicar una parte importante, cuando no la totalidad, del orden del día de la reunión del centenario a esta iniciativa, en la medida en que lo permitan la Constitución y otras labores que requieren atención. En ese momento sería particularmente útil recibir orientaciones sobre la manera de proceder.

18. Partiendo de la premisa de que el informe de la comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo sería un documento clave que habría que presentar a la Conferencia, el texto se podría examinar en su totalidad en una discusión en sesión plenaria o bien examinar ciertos temas específicos que se deriven de esta discusión en las comisiones técnicas o bien en sesiones interactivas.

19. En todo caso, las decisiones acerca de la organización de la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia deberían responder principalmente a la necesidad de garantizar la consecución del objetivo principal de formular orientaciones concretas para encaminar el rumbo que ha de tomar la OIT en su segundo siglo de existencia. Con esto en mente, es fundamental preguntarse si la Conferencia debería adoptar una «Declaración sobre el centenario» de carácter solemne. Si, por el contrario, se decide adoptar un texto de carácter más bien simbólico o ceremonial, primero habría que examinar con detenimiento su contenido sustantivo y su cometido político.

Algunas consideraciones prácticas

20. La realización del ambicioso plan de esta Memoria sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo requiere ingentes esfuerzos de organización y administrativos. Aunque la mayoría de las actividades sustantivas no se harán bajo los auspicios de la Oficina, ésta tendrá que iniciar, coordinar y procesar la fase inicial de reflexión, para prestar servicios de apoyo a la comisión y, como siempre, encargarse de los preparativos para la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia.

21. Por consiguiente, será necesario crear una unidad específica en la Oficina que estará bajo la dirección de un asesor especialista en cuestiones relativas al futuro del trabajo, y movilizar recursos para financiar sus actividades y otros aspectos de su puesta en práctica. La escala de estas actividades dependerá en última instancia del grado de motivación de los mandantes y de otros participantes, pero también de los medios materiales disponibles para traducir esta motivación en resultados concretos.

22. En todos los planos, el apoyo de los Estados Miembros será un factor decisivo.

Capítulo 2

El mundo del trabajo de hoy

23. Para examinar el futuro del trabajo, lo ideal es partir de una comprensión básica del mundo del trabajo de hoy. ¿En qué circunstancias se desenvuelven los trabajadores de todo el planeta, que suman aproximadamente 3 000 millones de personas? ¿Cuáles son los déficits más importantes de trabajo decente?

Empleos, pobreza y protección social

24. Si bien el mundo, tomado en conjunto, ha alcanzado un nivel de prosperidad inédito hasta la fecha, el ritmo de crecimiento económico mundial actual se sigue manteniendo muy por debajo del que había antes de la crisis financiera de 2008. En la actualidad, en todo el mundo ya hay algo más de 200 millones de personas desempleadas; 30 millones más que en 2008, y si se tienen en cuenta a las que han abandonado la fuerza de trabajo, se observa un «déficit de empleos» de aproximadamente 62 millones de puestos de trabajo, lo cual da una idea de los efectos que ha tenido la crisis en el empleo. La tasa de desempleo de los jóvenes es mucho más alta que la tasa media de desempleo de la población general, y en muchos casos la duplica con creces. Asimismo, hay más hombres que mujeres con trabajo — aunque la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó mucho en el siglo pasado, sigue siendo un 26 por ciento inferior a la de los hombres. De acuerdo con los datos más recientes de que se dispone, las diferencias salariales de género se mantienen por encima del 20 por ciento, y no hay nada que indique claramente otra cosa o que se están reduciendo con rapidez. Por otra parte, sigue habiendo una proporción desmesurada de mujeres entre las personas que se dedican a formas atípicas de trabajo y al trabajo familiar no remunerado.

25. Las tendencias demográficas actuales traen al mercado de trabajo 40 millones de personas cada año, lo cual implica que de aquí a 2030 la economía mundial deberá crear más de 600 millones de nuevos puestos de trabajo. Lo más probable es que sean empleos en el sector de los servicios, que actualmente representa alrededor del 49 por ciento del empleo total, frente a la agricultura — 29 por ciento — y a la industria — 22 por ciento ¹. Esos trabajadores deberán ser el sostén de un número creciente de personas mayores, ya que la proporción de personas mayores de 65 años, que actualmente es del 8 por ciento de la población total, aumentará hasta cerca del 14 por ciento para 2040.

26. El número de trabajadores que viven en la extrema pobreza se ha reducido sustancialmente en las últimas décadas, pero unos 319 millones de trabajadoras y trabajadores siguen viviendo con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día ². Estos trabajadores se concentran en su mayoría en países en desarrollo, sobre todo en los

¹ OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Ginebra, 2015.

² OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, *op. cit.*

países menos adelantados, pero el nivel de pobreza también es causa de preocupación en muchos países industrializados. Las desigualdades han aumentado en muchos países en los últimos 40 años, a la vez que ha disminuido considerablemente la participación del factor trabajo en el producto interno bruto, pasando del 75 por ciento a mediados del decenio de 1970 hasta el 65 por ciento a mediados del decenio de 2000 en los países desarrollados sobre los que se dispone de datos ³.

27. El problema de la pobreza va unido al de la protección social adecuada, a la que sólo puede acceder el 27 por ciento de la población mundial. La aspiración de proporcionar un piso mínimo de protección social para todos ha suscitado un amplio apoyo internacional y los niveles de protección social están aumentando; sin embargo, aún queda realmente mucho por hacer para que esta aspiración se haga realidad. Por otra parte, muchos sistemas de protección maduros tienen problemas de sostenibilidad y de adaptación.

Internacionalización de la producción

28. La globalización ha generado un proceso continuo de internacionalización del sistema mundial de producción en el que, debido al creciente predominio de las cadenas mundiales de suministro, resulta imposible identificar un origen nacional único de los productos acabados, que suelen estar fabricados «en el mundo». Este fenómeno ha abierto nuevas perspectivas de desarrollo económico y posibilidades de empleo para salir de la pobreza a cientos de millones de personas, pero también conlleva un peligro porque crea una dinámica de competencia mundial que rebaja el nivel de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales. El avance del proceso de internacionalización de la producción se da en un entorno en el que las instituciones, legislaciones y procesos del mercado de trabajo, siguen siendo fundamentalmente nacionales, y esto traerá consecuencias para la gobernanza del trabajo en el futuro.

29. La internacionalización de los mercados de trabajo también se puede observar con la migración de un número cada vez mayor de trabajadores que buscan trabajo en otros países. El nivel de la migración internacional hoy en día es de 232 millones de hombres y mujeres, lo cual representa un aumento total de más del 50 por ciento desde 1990. A pesar de que hacen una importante contribución a los mercados de trabajo de los países de acogida, con frecuencia se ven afectados por un alto desempleo y situaciones de inseguridad considerable, y a veces incluso son víctimas de xenofobia y de racismo declarados. Esas presiones también han generado duras controversias políticas.

La calidad del trabajo

30. La mitad de los empleos y de la producción de la fuerza de trabajo mundial se concentra en la economía informal ⁴. Aunque la economía informal es mucho mayor en los países en desarrollo, la informalidad sigue existiendo, e incluso está aumentando, en los países industrializados.

31. Cada año alrededor de 2,3 millones de trabajadores pierden la vida, y a esto se suman numerosos casos de enfermedades profesionales, que representan un costo social y económico muy alto para los trabajadores, los empleadores y los sistemas de protección social en su conjunto, del orden del 4 por ciento del producto mundial.

³ OIT: *Informe mundial sobre salarios 2012-2013 – Los salarios y el crecimiento equitativo*, Ginebra, 2013.

⁴ OIT: *La transición de la economía informal a la economía formal*, Informe V(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, 2014.

También hay una creciente toma de conciencia de los costos humanos y económicos de los niveles actuales de estrés mental en el trabajo. En muchas economías adelantadas, el número de personas en edad de trabajar que no pueden seguir haciéndolo por problemas de salud o discapacidad supera en la actualidad el número de personas desempleadas.

32. El respeto universal de los derechos y principios fundamentales en el trabajo sigue siendo un objetivo lejano. A pesar de los avances considerables de los últimos años, también ha habido retrocesos. La mitad de los trabajadores del mundo se encuentra en países que todavía no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); todavía hay 168 millones de niños que trabajan y 21 millones de víctimas de trabajo forzoso; y en el mundo del trabajo sigue habiendo una discriminación muy arraigada, por motivos de género — como ya se mencionó anteriormente — pero también por otros motivos como el origen étnico, la religión y la discapacidad.

Probable evolución futura

33. Las circunstancias del mundo del trabajo, independientemente de los juicios que tengamos al respecto, son el resultado de un sinnúmero de decisiones, públicas y privadas, nacionales e internacionales, relativas a todos los aspectos de las políticas. Del mismo modo, y a pesar de la dinámica de cambio ya observable y de algunas situaciones muy duras, el futuro del trabajo dependerá de lo que hagamos. El reto es conseguir que sea lo que realmente deseamos.

Capítulo 3

Conversaciones del centenario

34. Como se indica en el capítulo 1, es necesario contar con un marco amplio para dotar la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de la estructura y el enfoque necesario para obtener resultados concretos.

35. Una manera de proceder consistiría en agrupar los resultados de la primera fase de reflexión en cuatro «conversaciones del centenario» en las que se abordarían cuatro ámbitos generales de gran importancia. Las cuatro conversaciones propuestas en este documento son puramente indicativas y no excluyen el examen de otros temas; en las contribuciones que se formulen se podrá abordar más de uno de esos temas y se deberá dar cabida a cualquier aporte relativo al futuro del trabajo.

Trabajo y sociedad

36. La idea de que el trabajo es determinante para la consecución de la justicia social se basa en un postulado particular en cuanto al lugar y la función que corresponden al trabajo en la sociedad. La OIT raras veces se detiene a analizar este postulado que, sin embargo es la coordenada que necesita para orientar su rumbo.

37. Desde siempre, el objetivo del trabajo ha sido responder a las necesidades humanas básicas. En un principio era una actividad de supervivencia, y luego, con el aumento de las capacidades productivas y la generación de excedentes, también permitió satisfacer otras necesidades, particularmente gracias a la especialización de las tareas y a los intercambios directos o monetarios.

38. A pesar del extraordinario desarrollo de la producción tras las sucesivas revoluciones tecnológicas, trabajar sigue siendo un imperativo básico de nuestro mundo contemporáneo. Aún hoy en día no se satisfacen las necesidades humanas fundamentales y la lucha contra la necesidad no ha acabado porque sigue habiendo pobreza; una parte importante de la fuerza de trabajo mundial aún se dedica a la producción de subsistencia.

39. Esta realidad volverá a focalizar la atención de la comunidad internacional este año con el proceso de preparación de la agenda para el desarrollo después de 2015. Entretanto, hay un interés cada vez mayor por replantear un postulado que sirve de referente desde hace mucho tiempo, a saber, que, por definición, la capacidad para responder a las necesidades humanas depende de un crecimiento económico continuo, y que esta capacidad se basa en el producto interno bruto por habitante. Va ganando terreno la idea de que el bienestar y la felicidad humanos, considerados no como un concepto abstracto, sino como un parámetro concreto del proceso de formulación de políticas, se pueden medir mejor con otros criterios. Las consideraciones medioambientales — que ocuparán un lugar destacado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, que se celebrará en diciembre en París — abundan en el mismo sentido con la toma de conciencia de que el planeta no puede sostener un

crecimiento continuo del producto interno bruto, al menos con las condiciones de producción que hay en la actualidad.

40. Esta evolución podría desembocar en un replanteamiento radical del lugar que ocupa el trabajo en la sociedad.

41. Para comprender la situación en este contexto macroeconómico, se debe examinar también la experiencia laboral de los individuos que componen la sociedad. Sabemos que el trabajo puede destruir vidas — 2,3 millones de personas mueren cada año a causa del trabajo¹, 21 millones están en situación de trabajo forzoso² y hay 168 millones de niños que trabajan. La OIT tiene la responsabilidad de acabar con esas situaciones y debe luchar contra la persistencia de la pobreza de los trabajadores.

42. Pero sus responsabilidades van más allá. La Declaración de Filadelfia se refiere a la necesidad de actuar para garantizar que los trabajadores «puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común» y menciona su derecho al «desarrollo espiritual» así como a «su bienestar material». Del mandato de la OIT se infiere que el trabajo debería ser un acto de autorrealización, que entraña una noción de aspiración personal y colectiva. El trabajo debe satisfacer necesidades materiales, pero también debe responder a una aspiración de desarrollo personal y a un deseo instintivo de aportar una contribución que trascienda el propio bienestar o el de la propia familia.

43. Sigmund Freud dijo que el trabajo es el nexo que vincula al individuo con la realidad y cuando el desempleo rompe este vínculo, ello tiene consecuencias graves para el individuo, con efectos devastadores a largo plazo porque también pueden afectar su salud y su esperanza de vida. El acceso al trabajo es determinante para el desarrollo personal y la inclusión social, dos dimensiones que pueden ofrecer más o menos satisfacción en función de la naturaleza del propio trabajo y de las condiciones en que se realiza. El individuo espera que su trabajo tenga sentido y sirva para algo, y espera recibir una compensación material que le permita convertirse en un actor independiente, de pleno derecho y apreciado en su justo valor como miembro de la sociedad. El lugar de trabajo en sí es también el ámbito donde se consolidan los procesos de socialización iniciados con la escolarización y donde se forjan y se cultivan muchas de las relaciones sociales del individuo. Por todas estas razones el futuro del trabajo definirá muchas de las facetas del futuro de nuestras sociedades.

44. Resulta tentador — pero erróneo — extrapolar las experiencias que ya se observan en las economías más avanzadas para hacer una estimación óptima de lo que nos depara el futuro, porque las economías en desarrollo y emergentes muy bien podrían seguir caminos muy diferentes a los de las primeras economías industrializadas. Sin embargo, pueden venir al caso varias consideraciones generales.

45. La perspectiva de conservar un mismo empleo durante toda la vida laboral ha quedado obsoleta en el mundo del trabajo de hoy en día. Cabe preguntarse en qué medida este arquetipo (si es que alguna vez fue la norma general) será reemplazado por formas de trabajo cada vez más flexibles, a corto plazo y efímeras, en vista de que hay un aumento de la movilidad espacial y funcional de los trabajadores, y qué repercusiones tendría esta evolución para su integración en la sociedad. Al mismo tiempo, las unidades de trabajo se siguen reduciendo y dispersando cada vez más, y los lugares de trabajo

¹ OIT: *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*, XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Foro Mundial para la Prevención, 24 a 27 de agosto de 2014, Frankfurt, Alemania, OIT, Ginebra, 2014.

² OIT: *Ganancias y Pobreza: Aspectos económicos del Trabajo Forzoso* (resumen), Ginebra, 2014.

están más desconectados de la comunidad. Preocupa el hecho de que se puedan socavar las sólidas redes sociales fundadas en una experiencia compartida en el lugar de trabajo, así como las relaciones personales forjadas a lo largo de mucho tiempo, o el sentido del compromiso que nace de una relación de trabajo estable, y que todo ello se sustituya por situaciones que privan al individuo de la identidad social que le confiere el trabajo, y que la experiencia laboral sea una fuente de aislamiento, inseguridad y alienación.

46. Esta visión nada utópica contrasta con otra que, en cambio, resalta las libertades y oportunidades que se podrían generar en mercados de trabajo dinámicos que ofrecen capacidad de elegir y contrapartidas en niveles inéditos a toda persona que esté dispuesta a aprovechar esas libertades y oportunidades y tenga las competencias necesarias. La economía actual, que está cada vez más orientada hacia el conocimiento, valora las capacidades cognitivas y ofrece nuevas posibilidades para enriquecer el contenido y el sentido del trabajo y permite que el individuo tenga un mayor control sobre su vida laboral, lo cual supone una mejora importante en comparación con los trabajos fragmentados y rutinarios, o cuando no extenuantes, que había en la época industrial o preindustrial. En esta visión se hace hincapié en la iniciativa individual y en el sentido de la responsabilidad, y no en los mecanismos colectivos familiares, para negociar la relación entre el trabajo y la sociedad.

47. La dinámica actual del mundo del trabajo no tiene por qué conducirnos necesariamente a uno u otro de estos resultados, que no son incompatibles. De hecho, podrían coexistir con facilidad en un contexto de creciente segmentación y desigualdad de los mercados de trabajo. Este es precisamente el riesgo general del que muchos tal vez deberían ocuparse para evitar el creciente fenómeno de segregación y desigualdad en el trabajo.

48. Una conversación sobre el futuro del trabajo que aborde ésta y otras cuestiones conexas no examinará cuestiones generales, sino algunos de los problemas más difíciles que se nos plantean.

Trabajo decente para todos

49. ¿De dónde vendrán los empleos, y cómo serán estos empleos? En la mente del público y de los dirigentes políticos de todo el mundo no hay cuestión más urgente que ésta cuando se habla del futuro del trabajo. Y en vista del riesgo de que la economía mundial pueda caer en un estado permanente de lento crecimiento, hay buenos motivos de preocupación. Las previsiones actuales indican nuevos incrementos del nivel de desempleo, que ya es inaceptable en la actualidad, han generado el temor muy generalizado de que el mecanismo de creación de empleos a nivel mundial se bloquee del todo o funcione mal.

50. El simple hecho de que el mundo necesite crear 600 millones de nuevos empleos para 2030 (la gran mayoría de ellos en países en desarrollo)³ para volver a tener el nivel de empleo que había antes de la crisis, para dar empleo a los jóvenes que entran en el mercado de trabajo y para impulsar una participación de la mujer acorde con las metas internacionales establecidas, suscita sentimientos de resignación. Sin embargo, a nivel nacional ningún gobierno y ningún aspirante a dirigirlo puede renunciar al objetivo del pleno empleo ni decir a los electores que no habrá empleos suficientes para todos; se pueden ir señalando los obstáculos que vayan surgiendo y advertir del largo camino que queda por recorrer, pero el objetivo se mantiene invariable.

³ OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit.

51. Ese imperativo político coincide con la obligación constitucional de la OIT de promover el pleno empleo y de elevar los niveles de vida. Además, nuestra Organización tiene el compromiso de asegurarse de que los empleos respondan a los criterios sobre trabajo decente.

52. Adherirse a pies juntillas a un objetivo de política (por muy loable que sea) que consideramos inalcanzable o que no tratamos activamente de priorizar o de poner en práctica conlleva riesgos. Esto conduce a una pérdida de credibilidad y a un fracaso anunciado. Por las razones indicadas — pero también y sobre todo porque actuar de otra forma sería renunciar a nuestra responsabilidad primordial — la OIT tiene que tratar de alcanzar y de promover el trabajo decente para todos como una necesidad esencial, realizable y urgente y no como un acto de fe.

53. Si se acepta esta lógica, la experiencia de las últimas décadas, y en particular del período posterior a la crisis, plantea una pregunta más básica y legítima a todos aquellos que luchan para establecer condiciones propicias al pleno empleo en el futuro. Cabe preguntarse si ha habido o no un cambio fundamental — una especie de reorganización tectónica — en el funcionamiento de la economía mundial a raíz del cual los instrumentos de política actualmente a disposición de los responsables de las políticas nacionales e internacionales ya no son capaces de generar los empleos necesarios, en cantidad y en calidad suficientes. Esta pregunta está estrechamente relacionada con una noción según la cual las tendencias actuales del crecimiento y el empleo obedecen a efectos cíclicos de la crisis o a factores estructurales de carácter más permanente.

54. En resumen, ¿necesitamos utilizar las herramientas de política que conocemos, pero dándoles un mejor uso e incrementando la colaboración y la coordinación, o más bien necesitamos reemplazarlas o complementarlas con nuevos enfoques y políticas innovadores? Podemos inclinarnos por cualquiera de estas dos opciones, pero en ningún caso podemos optar por renunciar al pleno empleo. Partiendo de esta premisa, la conversación del centenario relativa al trabajo decente para todos tendrá que abordar una amplia gama de cuestiones sobre política de empleo.

55. En el supuesto de que se exija un cambio cualitativo para formular instrumentos completamente nuevos, en la propia conversación habrá que abordar ámbitos también completamente nuevos para fundamentarlos. Si se estima que la economía mundial no es capaz de generar suficientes empleos con los parámetros de política establecidos, tal vez sea necesario considerar nuevos métodos de distribución del trabajo disponible y de remuneración. En los países en desarrollo y en los países industrializados, cuando se aborda el futuro del trabajo, se mencionan con frecuencia dos fuentes de crecimiento del trabajo que tienen futuro: la economía verde, porque se requieren ingentes inversiones en infraestructura y en procesos de producción ecológicos, y la economía del cuidado, debido a que gran parte de la población mundial está envejeciendo. ¿Y cómo se podría explotar este potencial? De hecho, hoy en día ya no es posible atender muchas de estas necesidades de cuidado o atención por falta de recursos financieros o sólo es posible atenderlas con cuidadores mal remunerados o que no reciben una remuneración, y el mundo se enfrenta con la obligación de financiar equitativamente la transición a un modelo sostenible de crecimiento.

56. En la conversación también será necesario abordar tendencias del empleo que existen de larga data, y una de las más destacadas es el impacto de la innovación tecnológica. El debate acerca de los efectos perturbadores de la evolución tecnológica en el empleo se remonta a cerca de dos siglos, y mirando los hechos, se llega a una conclusión alentadora: la tecnología, a pesar de los trastornos inevitables que provoca, en

el largo plazo ha creado más empleos de los que ha destruido, y ha incrementado los niveles de vida.

57. En la actualidad, cabe preguntarse si la revolución tecnológica en curso, anunciada por muchos observadores, que se caracteriza por la utilización de megadatos («big data»), impresoras en 3D y robots en los procesos de manufactura, ofrece un potencial tan grande para reemplazar la mano de obra que rompe por completo con todo lo que la precedió, y si, a fin de cuentas, no es en realidad un factor que inhibe en lugar de propiciar el trabajo decente.

58. En todo caso, los intentos por resistir a la innovación no deberían verse como erróneos o contraproducentes, sino simplemente como una guerra perdida; no hay ninguna manera creíble de ofrecer resistencia. El reto que se plantea en materia de políticas reside más bien en cómo manejar el cambio, y esto incluye garantizar que los beneficios que aportan las nuevas tecnologías basadas en conocimientos y capacidades extraordinariamente avanzados se generalicen lo más posible, a nivel nacional e internacional, en lugar de ahondar divisiones que podrían agravar peligrosamente las diferencias entre las capas desfavorecidas y el resto de la población.

59. En este contexto, hay que abordar el tema más general de las competencias y la formación como componentes esenciales — aunque no la panacea — de una futura agenda de pleno empleo y trabajo decente para todos los países, incluidos los menos desarrollados. En los últimos años se han puesto de moda términos como «desfase de las competencias» y «empleabilidad», pero estos términos se limitan a señalar un problema muy evidente en lugar de alentar la adopción de medidas apropiadas y eficaces. Sin embargo, ahora se aprecia mejor la complejidad de las cuestiones que entran en juego y el tipo de obstáculos que nos impiden avanzar. Sin duda, es necesario invertir en las sofisticadas competencias que requiere la nueva economía del conocimiento, y mejorar la interconexión entre los sistemas educativos y las necesidades de las empresas. El acceso a muchos mercados de trabajo se ve entorpecido por una falta de competencias interpersonales o «soft skills» y por comportamientos y actitudes que son el resultado de la exclusión social y de situaciones de desventaja muy arraigadas.

60. Esta situación demuestra que la necesidad de políticas específicas que respondan a las necesidades de los grupos desfavorecidos de los mercados de trabajo es realmente universal y tan importante que sólo puede deberse a factores estructurales que existen en todas partes. Los casos más conocidos son el de los jóvenes, el de las mujeres y el de las personas con discapacidad (aunque esta lista de los grupos desfavorecidos no es exhaustiva), que tienen razones para pensar que las respuestas a su situación demoran mucho en llegar.

61. Obviamente, el telón de fondo de todas estas cuestiones es la gestión macroeconómica de la economía mundial. En la medida en que esta gestión consiga restablecer un crecimiento sostenido, sólido y equilibrado, se podrán hacer los avances correspondientes en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos, y en cambio un estancamiento secular agravaría este problema que ya ha alcanzado proporciones considerables. Esta agenda macroeconómica mundial para el empleo, el crecimiento y el desarrollo, y la contribución de la OIT inscrita en su mandato, constituyen una variable vital de la conversación. Y en este punto no hay que olvidar que, si se mantienen las tendencias actuales, la interacción entre un conjunto heterogéneo de experiencias nacionales e internacionales en materia de desarrollo, que obedecen a factores demográficos y de otro tipo, aumentarán aún más la brecha entre los lugares donde hay trabajo decente y los lugares donde se encuentra realmente la gente que no tiene trabajo decente. Por consiguiente, el programa de la OIT para una migración

equitativa también deberá integrarse en esta compleja, nutrida y crucial conversación del centenario.

La organización del trabajo y la producción

62. La creciente globalización de una economía que experimenta rápidos y profundos cambios derivados de la evolución tecnológica, que persigue siempre una mayor competitividad, y que está condicionada por una agenda política variable, y más recientemente, por tensiones geopolíticas, está generando cambios importantes en la manera de organizar el trabajo y la producción.

63. Esta evolución es el resultado de la interacción entre las decisiones públicas en materia de políticas y la iniciativa privada. El Estado, individualmente a nivel nacional, y colectivamente a nivel regional o mundial, establece los marcos reglamentarios. En el sector público, el Estado también organiza el trabajo de manera directa por su calidad de empleador, y como tal ha introducido importantes reformas. Pero es sobre todo en el sector privado, donde se concentra la mayoría de los empleos y donde se crea la mayoría de los nuevos empleos, donde se pueden apreciar la dinámica real y las repercusiones de la reorganización del trabajo y de la producción. La empresa es el vector clave del cambio, y esta conversación del centenario debería contribuir a comprender mejor la dinámica de las empresas y la manera en que moldeará el futuro del trabajo.

64. En el lenguaje de los Estados y en el de la OIT, se aplica una terminología muy reductora para designar las categorías de empresas: microempresas, pequeñas y medianas empresas, por un lado, y grandes empresas y a veces multinacionales, por otro lado. En esta clasificación se obvia toda una variedad de situaciones de la vida real, con casos tan evidentes como el de la informalidad. La Conferencia examina la cuestión de las pequeñas y medianas empresas en la reunión de este año, pero los cambios que se están produciendo tienen repercusiones en todas las empresas, aunque de diferentes maneras. Si bien hay pocas dudas de que la empresa seguirá siendo la unidad primordial de trabajo y de producción, se plantean cuestiones fundamentales acerca de cómo será en el futuro y cómo funcionará.

65. Hay todo un conjunto de características conexas que a lo largo del siglo pasado nos han servido para modelar el concepto general de lo que es una empresa. Uno de estos rasgos es su identidad como productora de bienes y servicios a través del empleo directo de una fuerza de trabajo, a la que brinda trabajo estable y a relativamente largo plazo. Sin embargo, este modelo se cuestiona cada vez más con la evolución actual.

66. Dejando de lado el hecho reconocido por todos de que ya nadie en la sociedad espera mantener una relación laboral de por vida con una sola empresa empleadora, hoy se está cuestionando la existencia misma de la relación de trabajo como un acuerdo contractual normal concertado entre la empresa y el trabajador. En la actualidad, la relación de trabajo, cuando existe, se está apartando cada vez más del modelo tradicional de un trabajo a tiempo completo de duración indefinida, y reviste formas «atípicas» que incluyen el trabajo a tiempo parcial, los contratos flexibles y de duración determinada. Aparte de esto, también hay empresas que ya no contratan directamente a la totalidad de su fuerza de trabajo o a una gran parte de ella, y generalmente recurren a procesos de subcontratación, externalización, tercerización, y a cadenas de suministro, que están adquiriendo dimensiones mundiales. Estas modalidades se han llevado bastante más lejos con los modelos empresariales que han surgido en los últimos años y que, por medio de herramientas en línea, permiten conectar a entidades individuales que solicitan

bienes y servicios con los proveedores, en el marco de una relación comercial efímera que sólo dura hasta el momento de la entrega del producto o de la prestación del servicio.

67. Con la dinámica actual de un mundo empresarial en plena mutación y lleno de incertidumbres sería prematuro hacer generalizaciones a partir de un reducido número de ejemplos. Pero ya se observan indicios claros de algunas cuestiones clave que habría que abordar. El hecho de que, a nivel mundial, después de muchos años se haya estancado el aumento constante del porcentaje de personas con un salario o un sueldo es un síntoma de que se están produciendo procesos importantes y generalizados en el mundo del trabajo, y que sería muy desacertado sostener que los progresos de los mercados de trabajo se pueden definir de manera reductora y unívoca como una transición de la informalidad a la formalidad. Hay una creciente probabilidad de que diversas formas permanentes de empleo independiente se conviertan en una solución alternativa.

68. De ser así, cabe preguntarse si esto va a ocurrir y de qué manera, y cuáles son las repercusiones para la consecución del mandato de la OIT relativo a la justicia social.

69. Dado que las propias empresas son las que impulsan estos cambios, es lógico que favorezcan sus propios intereses. Sin embargo, los beneficios de este tipo de cambios pueden tener un límite para las empresas. En particular cuando se trata de competencias especializadas y muy cotizadas, los empleadores sin duda harán lo posible para conservar a sus asalariados. Por otra parte, fidelizar a trabajadores que se sienten identificados y comprometidos con una empresa puede influir mucho en su desempeño. Los sistemas de trabajo que involucran mucho a los trabajadores han demostrado ser beneficiosos para el desempeño de la empresa, y los empleadores con toda seguridad serán conscientes de los riesgos que supone debilitar o deshacer esos vínculos con los asalariados.

70. En el caso de los trabajadores, las repercusiones que más se recalcan son las desventajas derivadas de la proliferación de las formas «atípicas» de organización del trabajo, en particular la pérdida de empleos y de la seguridad del ingreso. Sin embargo, el difícil proceso de debate que se lleva a cabo actualmente — también en la OIT — acerca de cómo conciliar las necesidades de las empresas con los intereses de los trabajadores, y que resume claramente el concepto de «flexiguridad», no debería ocultar otros aspectos de las nuevas modalidades de trabajo. Las tecnologías de la información y la comunicación, que también aumentan las posibilidades de trabajar a distancia, permiten conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal, lo cual podría beneficiar principalmente a las mujeres. Ello, también en este caso, genera tanto preocupación como esperanzas; la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos.

71. En términos más generales, esta evolución plantea, a toda la sociedad, retos de política más amplios. De hecho, ya está poniendo a prueba la capacidad de los sistemas fiscales y de protección social — que durante mucho tiempo se diseñaron y sustentaron en base a una relación de trabajo normal (y a una familia nuclear) — para adaptarse a las nuevas realidades. Si no se hacen los ajustes se corre el peligro de que varias esferas clave de la política pública que se encuentran justo en la periferia del mercado laboral podrían verse muy afectadas por los acontecimientos del mundo del trabajo. Esto

también afecta a demasiados países que aún están creando sistemas de protección social sostenibles.

72. La crisis financiera mundial de 2008 generó de inmediato una importante recesión, con dramáticas consecuencias para el empleo y los niveles de vida que aún se sienten en todo el mundo, en los países en desarrollo y en los países industrializados por igual. Esta crisis vino a recordarnos de manera contundente y dolorosa la influencia que tiene el mundo de las finanzas en el mundo del trabajo.

73. La existencia de esta relación no es nada nuevo ni sorprendente porque siempre se ha reconocido el papel esencial de las instituciones financieras para encauzar recursos directos hacia inversiones productivas. La Declaración de Filadelfia encomienda a la OIT que examine las políticas y los recursos financieros para evaluar si contribuyen — o no — a la consecución de los objetivos de justicia social de la Organización.

74. Sin embargo, la influencia tan grande que ha cobrado la economía financiera en la economía real, muy patente durante los episodios de crisis financiera cada vez más frecuentes y graves, pero también por una constante de la situación actual que se caracteriza por el concepto de «financiarización» del mundo del trabajo, suscita preocupación porque esta relación se ha tornado nefasta para el funcionamiento de las empresas y de la economía productiva. La carrera por alcanzar altos niveles de beneficios a corto plazo, en detrimento de la sostenibilidad de las empresas y del empleo es uno de sus efectos y esto ha coincidido, en el período posterior a la crisis, con recortes a la financiación dirigida a empresas viables — en particular a las pequeñas y medianas empresas. La aparición de la financiación colectiva o micromecenazgo («crowdfunding») podría ser una ayuda muy bienvenida para casos concretos, pero el mundo de las finanzas hará lo posible para determinar la manera en que ha de funcionar el mundo del trabajo en el futuro y debe tener cabida en esta conversación.

La gobernanza del trabajo

75. Las sociedades tratan de regir la manera en que se lleva a cabo el trabajo mediante una combinación de instrumentos: legislación, acuerdos voluntarios, instituciones del mercado de trabajo, y la interacción de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas organizaciones se han desarrollado generalmente en base a normas sociales implícitas — normas no escritas de un sólido ideario colectivo que determinan lo que es justo y aceptable y lo que no lo es. En el plano internacional, estas normas se inscriben en el objetivo de la OIT relativo a la justicia social, pero ese mandato universal también da cabida a una rica variedad de especificidades nacionales sin que ello lo debilite.

76. El papel único e histórico de la OIT ha consistido en adoptar esas herramientas de gobernanza y aplicarlas a nivel internacional, en un ámbito que se ha ido ampliando con la adhesión de nuevos Miembros hasta alcanzar una dimensión casi universal. Esta labor marcó un verdadero hito histórico por la manera en que se concibió y sigue siendo muy ambiciosa. En el transcurso de los años se han planteado importantes retos que la OIT ha logrado superar, en su mayoría, con notable éxito.

77. La base de la gobernanza internacional del trabajo es la adopción de convenios internacionales del trabajo a través de negociaciones tripartitas y que, una vez ratificados, tienen rango de leyes internacionales y están sujetos al control de la OIT. El sistema se apoya en tres razonamientos: la necesidad de establecer igualdad de condiciones para todos los Estados Miembros con la adopción de normas comunes; el objetivo compartido de establecer el respeto universal de los principios y derechos fundamentales en el

trabajo inscritos en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la idea de que las normas internacionales — incluidas las recomendaciones, que no tienen carácter vinculante — deberían proporcionar un marco de referencia para los Estados Miembros que tratan de conciliar el crecimiento económico con el progreso social.

78. La controversia en torno al derecho de huelga, particularmente desde el año 2012, ha puesto de manifiesto que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores apoyan firmemente la función clave de gobernanza mundial basada en las normas que incumbe a la OIT. Todos ellos desean que funcione bien, que tenga autoridad y que se fortalezca. A través de la iniciativa del centenario relativa a las normas, la OIT aborda cuestiones claramente complejas que hay que tratar para garantizar que se cumpla esta voluntad, y los hechos recientes apuntan a varias posibilidades alentadoras que podrían permitir avances.

79. Hay varias cuestiones fundamentales relacionadas con la reglamentación internacional del mercado de trabajo, por ejemplo, si debe ser muy detallada, la naturaleza de esta reglamentación y su contenido, y con la manera de aumentar su eficacia, que constituyen el marco contextual de la labor que tenemos por delante, y se podrían abordar con el mecanismo de examen de las normas. Por un lado, en los últimos decenios ha habido una tendencia a la desreglamentación en muchos países — y no se puede pasar por alto el gran número de trabajadores de la economía informal que quedan por completo fuera del ámbito de gobernanza, pero por otro lado, se reconoce cada vez más que las normas del trabajo son un componente clave de los procesos de integración regionales y subregionales y de un creciente número de acuerdos comerciales de distintos niveles. Además, los propios procesos de cambio que están transformando el mundo del trabajo constituyen de por sí una razón para focalizarse en las normas, y en particular, para adoptar nuevas normas o para revisar las normas actuales a fin de responder a las nuevas necesidades y circunstancias.

80. Paralelamente a estas medidas de carácter jurídico, la aceleración del proceso de globalización ha coincidido con el aumento exponencial de una amplia gama de iniciativas que se suelen clasificar como iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE). Puede ser acertado o no considerarlas como elementos de gobernanza, pero no hay duda de que desempeñan un papel importante para impartir a las empresas orientaciones relacionadas con su comportamiento y, por ende, con las condiciones en que se desarrollan las actividades económicas.

81. Para la OIT ha sido difícil definir el papel que debe desempeñar con respecto a la RSE, pese a que sus normas se mencionan con frecuencia en los acuerdos voluntarios que están adoptando las empresas. El futuro de la RSE ciertamente será muy importante para el futuro del trabajo, y en su relativamente corta existencia, este concepto ha evolucionado con rapidez y es posible que siga evolucionando. Para obtener un mínimo de credibilidad pública, ya se está exigiendo un mayor rigor a las iniciativas de RSE, y ahora es un hecho notable que los gobiernos y la comunidad internacional expresan cada vez con mayor claridad qué esperan de las empresas, además de cumplir la ley. Prueba de ello son las políticas nacionales y regionales de RSE, y los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Está desapareciendo la distinción entre lo que es estrictamente legal y lo que es puramente voluntario, y ello obedece en gran medida a que los vínculos entre los mecanismos de responsabilización y de rendición de cuentas son muy estrechos. Esta situación tiene un precedente que se remonta a la adopción en 1977 de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y es posible que la discusión de la

Conferencia del próximo año sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro aporte nuevos elementos que aún desconocemos.

82. La estructura tripartita de la OIT muestra claramente que para la OIT los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y los procesos de diálogo social que los reúnen, constituyen un factor clave para la gobernanza del trabajo. El tripartismo ha prestado un valioso servicio a la OIT y a sus Estados Miembros durante casi un siglo, pero también tiene detractores y plantea dificultades.

83. Una crítica muy común contra el mecanismo de diálogo bipartito y tripartito es que no responde siempre a la necesidad de adoptar decisiones rápidas y determinantes. Cuando hay que actuar con medidas importantes y difíciles para adaptarse a situaciones muy cambiantes o incluso a una crisis, los tipos de compromisos que se obtienen pueden parecer insuficientes o lentos. Y hay una crítica aún más grave, las posturas adoptadas por los interlocutores sociales se pueden considerar como un método para defender ciertos intereses creados en detrimento del bien común.

84. El historial de los logros del tripartismo, a nivel internacional y nacional, tiene sobrados ejemplos que contradicen estos argumentos, particularmente en el contexto de las duras condiciones imperantes desde el estallido de la actual crisis mundial. Sin embargo, estos argumentos han ido ganando terreno debido al declive de la afiliación de algunas organizaciones de trabajadores y de empleadores, y seguirán ganando terreno si esta tendencia se mantiene. Si se cuestiona seriamente la legitimidad representativa de los interlocutores para participar en el diálogo social, también se cuestionará el lugar del tripartismo como piedra angular de la gobernanza.

85. Por todas estas razones, el futuro de las organizaciones sindicales y de empleadores también debe ser uno de los temas de esta conversación del centenario. Está claro que para que haya un diálogo social digno de crédito debe haber organizaciones fuertes, democráticas e independientes que interactúen entre sí en condiciones de confianza y respeto mutuos. Y aquí cabe preguntarse, ¿qué tipo de participación le tiene reservada a esas organizaciones el futuro del trabajo? y ¿de qué manera contribuirán estas organizaciones a modelar ese futuro?

Todas estas consideraciones acerca de la gobernanza del mundo del trabajo tienen como trasfondo una realidad muy simple: para la mayoría de las empresas y de los trabajadores, la gobernanza se practica a través de instituciones nacionales del mercado de trabajo, como los ministerios, los consejos tripartitos, las oficinas de empleo, los servicios de inspección del trabajo, las autoridades de seguridad y salud, y las instituciones de formación profesional. Todas estas instituciones funcionan de manera muy diferente en cada uno de los Estados Miembros de la OIT; algunas se destacan por sus grandes capacidades institucionales, mientras que otras adolecen de importantes déficits institucionales. Por otro lado, sus modalidades de organización y funcionamiento han evolucionado considerablemente con el tiempo, y en algunos casos han sido objeto de una importante reasignación de las responsabilidades entre los sectores público y privado. También ellas tienen un importante papel que desempeñar para determinar el futuro del trabajo.

Capítulo 4

El futuro de la justicia social

86. Las turbulencias actuales — económicas, sociales y políticas — confirman más que nunca la actualidad del objetivo de la justicia social. La percepción que se tiene de las situaciones de injusticia es una de las causas más importantes de la inestabilidad en muchas sociedades, incluso en aquellas donde hay amenazas para la paz o donde ya está comprometida. Las consideraciones que impulsaron a los fundadores de la OIT a convertir la justicia social en el objetivo primordial de una organización que en su quehacer diario se ocupa del mundo del trabajo constituyen la base y el origen de una serie de responsabilidades que no se han modificado en cien años. Por consiguiente, cuando los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reúnen en la OIT para encontrar un consenso acerca de un sinnúmero de cuestiones relacionadas con el trabajo que se les plantean, deben actuar siempre de acuerdo con los imperativos de la justicia social.

87. Esa lógica fundamental significa que la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo también está vinculada al futuro de la justicia social. Los resultados concretos que se obtengan, independientemente de la forma que puedan revestir, deberán definir orientaciones prácticas para la OIT, en particular sobre la manera de promover esa causa. Se trata de una agenda claramente orientada hacia los valores, algo indispensable a la luz del mandato inmutable de la OIT. En esta agenda entran en juego intereses importantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y todos ellos pueden aportar importantes contribuciones para formularla. Para el mundo también es necesario que esta agenda dé resultados concretos.

Por todas estas razones, debemos unir nuestras fuerzas en pro de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo.