



Organización
Internacional
del Trabajo

**REUNIÓN DEL CONSEJO DE MINISTROS Y MINISTRAS DE
TRABAJO DE CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA
DOMINICANA**

**Panel tripartito sobre el
Futuro del Trabajo**

MEMORIA

Panamá, 24 de junio de 2016

REUNIÓN DEL CONSEJO DE MINISTROS Y MINISTRAS DE TRABAJO DE CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

(Ciudad Panamá, República de Panamá, 24 de junio de 2016)

Panel tripartito sobre el Futuro del Trabajo

MEMORIA

1. Introducción

En aproximadamente tres años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cumplirá su primer centenario, y por tanto inaugurará su segundo siglo de existencia en pro de la justicia social.

Creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, con la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, la OIT trabaja con el fin de promover el progreso social y aportar a la solución de los problemas sociales y económicos, a través del diálogo y la cooperación, reuniendo en su seno a trabajadores, empleadores y gobiernos a nivel internacional, en la búsqueda de unas normas, unas políticas y unos comportamientos comunes que pudieran ser beneficiosos para todos.

En un mundo cambiante con serios déficits de trabajo decente y mercados de trabajo heterogéneos, en dónde en una misma economía pueden convivir procesos productivos preindustriales, estructuras verticales típicas de la sociedad industrial y nuevas formas de organización productiva y del trabajo impulsadas por la economía de la información y comunicación, sigue siendo extremadamente necesaria una organización internacional en la que los actores del sistema de producción trabajen juntos en aras de sociedades justas e integradoras, basadas en el trabajo decente y productivo, en las que se respeten los derechos, se escuchen las necesidades y se abran vías de realización personal y de progreso.

Debatir sobre el futuro del trabajo es una oportunidad para tomar distancia, proyectar el futuro y reflexionar sobre la dinámica global y la orientación de los cambios y como impactan estos cambios en las políticas e instituciones laborales.

El trabajo es determinante para la consecución de la justicia social. Sin embargo, la perspectiva de conservar un mismo empleo durante toda la vida laboral ha quedado obsoleta en el mundo del trabajo de hoy en día.

Hay preocupaciones naturales respecto a *nuevas formas de trabajo cada vez más flexibles*, como por ejemplo los trabajos remotos, las plataformas en línea, los trabajos por encargo (*crowdwork*) y los trabajos por encomienda (*work on demand* vía *apps*, caso de la “uberización”), que forman parte de la llamada *Gig Economy*, formas de trabajo esencialmente efímeras y de corto plazo, y que pueden potenciar situaciones de “deshumanización”, “invisibilización”, “aislamiento” y “alienación” del trabajo.

Por otro lado, las nuevas modalidades de trabajo también generan nuevas *oportunidades y capacidades de elección*, en una economía más orientada al conocimiento que valora las capacidades cognitivas y que posibilita al individuo tener más control sobre su vida laboral, con una mejora en comparación con trabajos fragmentados y rutinarios o extenuantes.

Una conversación sobre el futuro del trabajo debe abordar estas y otras cuestiones conexas.

¿De dónde vendrán los empleos, y cómo serán los empleos? El objetivo del **empleo pleno y productivo** y el **trabajo decente para todos** es un imperativo político en un mundo donde hay insuficiencia de generación de empleos con los parámetros de políticas establecidos; en este sentido, es fundamental considerar nuevas fuentes de crecimiento de trabajo que tienen futuro, como, por ejemplo, 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.

Asimismo, hay que abordar el tema de las **competencias** y la **formación** como componentes esenciales de una agenda de pleno empleo; en este sentido, son de gran importancia temas como “desfase de las competencias” y “empleabilidad”, con requerimientos de inversión en sofisticadas competencias de la economía del conocimiento, y de mejoras en la interconexión entre los sistemas educativos y las necesidades de las empresas.

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. Es necesario debatir el tema del futuro de las organizaciones sindicales y de empleadores en el marco de los conversatorios del futuro del trabajo. ¿Qué tipo de participación le tiene reservada a esas organizaciones el futuro del trabajo? ¿De qué manera contribuirán estas organizaciones a modelar ese futuro?

El diálogo continuo de los gobiernos con las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, así como con los distintos actores interesados, en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo impulsada por la OIT, constituye una oportunidad para analizar las cuestiones aquí planteadas.

Por ello, ha sido incluida en el marco de la reunión del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana el panel tripartito sobre el futuro del trabajo, con el apoyo de la OIT y la presencia de invitados del sector empleador y del sector sindical que han atendido la convocatoria de la Presidencia Pro tempore del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo.

2. Desarrollo del Panel tripartito

El panel ha sido facilitado por el Secretario General del Ministerio de Trabajo de Nicaragua y contó con una presentación sobre el futuro del trabajo de parte de Juan Chacaltana, Especialista Regional en Política Económica y Empleo de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, seguida de una presentación por parte de la Ministra de Trabajo de la República Dominicana, Maritza Hernández, y luego con intervenciones de la representación sindical presente en el panel (Aniano Pinzón, en representación del CONATO-Panamá, Saúl Mendez, en representación de CONUSI-Panamá, y Olga Gómez, en representación de la CSU-CSA), la representación del sector empleador (Eduardo Pazmiño, en representación del CONEP, y Aurelio Linero, en representación de FEDEPRICAP), y los Ministros de Trabajo de Costa Rica y de Panamá.

La presentación sobre el futuro del trabajo de parte del Especialista de la OIT se centró en cuatro grandes grupos de factores estructurales de cambio, a saber: 1) Cambios demográficos y de población; 2) Cambios tecnológicos; 3) Cambios económicos y de desarrollo productivo; y 4) Modelos/estrategias empresariales y conciencia del consumidor.

Los puntos remarcables de la presentación son:

- ❑ En cuanto a los cambios demográficos, es necesario tener en cuenta que América Latina y también Centroamérica y República Dominicana tendrán en el futuro una población adulta mayor (65 años y más) que superará la población joven adulta (15 a 29 años): en América Latina, en 2050 se estima que los adultos mayores representarán un 20% de la población total, con fuerte presión sobre los sistemas de protección social; en el caso de Centroamérica, el porcentaje superior de adultos mayores respecto a los jóvenes adultos se observará a partir del 2060; la población joven representa una venta de oportunidad si se educan, pero es una amenaza social importante si se encuentra en la condición de NINI (ni estudia y ni trabaja); la paridad de género y la migración laboral representarán presiones adicionales sobre los mercados laborales.
- ❑ Los factores tecnológicos traen consigo riesgos de disrupción (reducción de empleos y desaparición de ciertas ocupaciones y surgimiento de otras relacionadas a las TIC, robótica, etc.), transformación (impacto en la transformación de las ocupaciones; aumenta la demanda por nuevas cualificaciones avanzadas y aceleran la obsolescencia de habilidades

existentes), y mayor desigualdad (aumentan las brechas entre los trabajadores con altas calificaciones y “conectados” y aquellos con bajas calificaciones y “desconectados”); gran parte de la respuesta a estos retos está en invertir en el talento humano, y esto lleva a una agenda de modernización de la educación formal y de la IFP.

- ❑ La dimensión económica y de desarrollo productivo es un factor crítico en el futuro del trabajo. Un futuro mejor depende de que se implementen políticas de desarrollo productivo para promover un crecimiento inclusivo con más y mejores empleos, contribuyendo al cumplimiento del ODS n° 8 de la Agenda 2030. A corto plazo se requieren políticas para promover crecimiento económico y mitigar impactos de la “crisis de cámara lenta” que afecta las economías de América Latina y el Caribe (el impacto de la desaceleración económica en los mercados de trabajo ya es mayor que el de la crisis 2008-09; la desaceleración ha durado 20 trimestres con una reducción acumulada en la tasa de ocupación de -2.9 puntos; en 2009, los impactos negativos duraron solo cuatro trimestres con una reducción acumulada de solo 1.8 puntos). En el mediano y largo plazo se requiere enfrentar de manera decidida los retos en términos de: escasa diversificación productiva, heterogeneidad estructural y baja productividad; empleos de mala calidad, informalidad y cobertura de la protección social; desigualdad, exclusión, pobreza e irrespeto a los derechos laborales; brechas de género, desempleo juvenil, flujos migratorios, entre otros temas claves de los mercados laborales.
- ❑ Los nuevos modelos empresariales y la conciencia del consumidor también influyen en el futuro del trabajo; las nuevas tecnologías están permitiendo innovaciones en los lugares de trabajo (trabajo remoto y formas flexibles de trabajo), generando oportunidades y también nuevos riesgos y retos; los riesgos y retos incluyen la tendencia a la tercerización, la disolución de las relaciones de trabajo, asimetrías de poder entre empleadores y trabajadores, limitaciones a la sindicalización; muchas organizaciones tendrán un grupo más pequeño o núcleo básico de trabajadores a tiempo completo, complementados con colaboradores externos y para proyectos específicos.
- ❑ En Centroamérica ha crecido los empleos no rutinario cognitivo (de un 13% en el 2005 a un 18% en el 2015), acompañado de un crecimiento en las ocupaciones de calificación alta (de 12% en el 2005 a 16% en el 2015); sin embargo, aun predominan los empleos rutinarios (49% en el 2015) y las ocupaciones de calificación baja (28%) y media (56%).

La intervención de la Ministra de Trabajo de la República Dominicana ha resaltado:

- ❑ Que, para hablar sobre el futuro del trabajo, es necesario hablar sobre los trabajos del futuro, que debido a los nuevos avances tecnológicos y la propia exigencia de la globalización, que obliga a los gobiernos a adecuarnos a los nuevos desafíos sociales, económicos y no ajeno a estos, en el ámbito político.
- ❑ Un dato que nos resulta interesante, es que en el Foro Económico Mundial o el Foro de Davos, que se celebró en enero de 2016, plantean los expertos en materia económica, que existe una cuarta revolución industrial que está aquí y que cada país está viviendo conforme a su realidad, además de que cambiará la dinámica laboral, por lo que, debemos estar preparados.
- ❑ Los trabajos del futuro se circunscriben a varios factores, dentro de los cuales están: la agenda gubernamental; la rentabilidad, interés por las nuevas ocupaciones y/o carreras; el crecimiento económico de los países; la apertura comercial que pudiesen tener los países; los nuevos avances tecnológicos; y la facilidad de que las personas tengan accesibilidad a estos avances tecnológicos.
- ❑ Estos van de la mano con los avances tecnológicos y la inteligencia artificial y el aprendizaje en donde predominan la robótica, la nanotecnología, la genética, la impresión 3D y demás aspectos científicos y tecnológicos.
- ❑ Asegura que el Gobierno de la República Dominicana se está preparando para el aspecto tecnológico e ir a la vanguardia de los tiempos, y lanza **REPÚBLICA DIGITAL**, el cual tiene 5 pilares, siendo estos: 1. Banda Ancha para todos; 2. Un estudiante, una computadora; 3. Gobierno Digital, abierto y transparente; 4. Centros Tecnológicos y comunicación y 5. República Digital productiva.
- ❑ Así mismo, plantea que la República Dominicana y la región presentan varios retos, que son: la automatización de los servicios laborales; la adecuación de la normativa laboral de cara a los trabajos del futuro; la inducción a la sociedad en capacitaciones y preparación técnica en lo referente a las ciencias, las tecnologías, la industria, etc.; y la adecuación de herramientas para otorgar garantías laborales respecto al trabajo flexible a distancia, especialmente a los temas de inspección laboral.
- ❑ Señala que el “¡Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, es el Ministerio del futuro y listo para la República Digital!”

Las reflexiones del panel tripartito pueden resumirse de la siguiente forma:

- ❑ Sector sindical. El punto de partida para el futuro del trabajo es la situación del mundo del trabajo hoy en día, con la persistencia de la precarización y la alta informalidad laboral, como obstáculos al crecimiento inclusivo,

sostenido y sostenible. ¿Hablar del futuro del empleo o del futuro de la humanidad? El reto es el futuro de la humanidad; el trabajo es esencial para la reproducción humana y su dignidad. Hay que pensar en cambiar las formas de reparto de la productividad, de distribución de la riqueza generada en un contexto de avances tecnológicos y automatización (distribución social del trabajo). En Centroamérica la población trabajadora vive en crisis permanente, con agravantes como los flujos migratorios y la flexibilización migratoria que impacta sobre los trabajadores nacionales. Hay que seguir promoviendo el trabajo decente para todos, afrontar la precarización de los empleos, la segmentación del mercado de trabajo y las brechas generadas. La mayor calificación de la fuerza laboral no está acompañada de una mayor oferta de trabajos de calidad; la carencia de protección social y la inseguridad laboral afectan la sociedad (ni siquiera se está cubriendo las necesidades del presente). Los Convenios y su ratificación deben verse como una manera de moldear las condiciones para el futuro. También es importante discutir el futuro de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; su participación y contribución a moldear el futuro del trabajo como socios estratégicos para la construcción de adecuadas políticas laborales.

- ❑ **Sector empleador.** La iniciativa del futuro del trabajo es una oportunidad para sensibilizar y discutir sobre los cambios en el mundo del trabajo y forjar orientaciones concretas a las políticas públicas para afrontar estos cambios y los desafíos del futuro que ya empezó; entre ellos los cambios demográficos, las migraciones, el uso de las tecnologías y el trabajo a distancia. El futuro del trabajo ya es presente en el contexto de la 4ª revolución industrial; es fundamental promover una revolución en la educación e invertir firmemente en el desarrollo del talento humano para aprovechar las oportunidades de las nuevas formas de trabajo y los nuevos modelos de negocios. La Academia tiene un rol importante que jugar en este sentido pues se necesita que promueva las carreras necesarias para el futuro. En un contexto de cambios, los gobiernos deben sensibilizarse y comprender los fenómenos actuales para diseñar estrategias de país que ayuden a cerrar las brechas. Los riesgos y retos de los trabajos del futuro deben ser objetos de diálogo social. Es necesario fortalecer el diálogo social nacional y hacer parte de los planes estratégicos a las personas trabajadoras. Para que el diálogo sea efectivo se debe de buscar objetivos comunes.
- ❑ **Ministros de Trabajo.** Pensar en sociedades que re signifiquen el trabajo y que pongan al ser humano en el centro de la discusión sobre el futuro del trabajo (el trabajo es fuente de sustento y de realización personal). En este sentido, la protección social debe servirnos para lograr el desarrollo de seres humanos autónomos, con capacidades para adaptarse a un entorno cambiante (automatización y flexibilidad), poniendo énfasis en la educación desde la primera infancia y tomando en cuenta los cambios generacionales

y demográficos que demandan aprendizaje continuo. Es necesario llevar a cabo estudios para entender el futuro del trabajo y los trabajos del futuro pues se sabe poco sobre lo que hay que hacer y dónde hay que poner la voluntad política. Hay tendencias que se pueden prever (automación) y otras que son inerciales (cambios demográficos); pero hay factores que son desconocidos o que se conocen poco y el reto que se plantea es cómo incorporar a la población. Los Ministerios de Trabajo son fundamentales para el desarrollo del talento humano y la gobernanza del trabajo.

3. Conclusiones

- ❑ Los eventos del presente están marcando el futuro del trabajo. Las brechas actuales en la distribución de la riqueza y de la tecnología, los cambios en las formas de contratación y las migraciones laborales generan exclusión y crisis, cuestionando la capacidad actual de la organización del trabajo para suplir las necesidades de la población.
- ❑ Pensar el futuro del trabajo es pensar en el futuro de la humanidad. La exclusión atenta contra la paz y la estabilidad.
- ❑ El futuro del trabajo debe poner al ser humano en el centro de la discusión. El desarrollo del talento humano, de las capacidades y la educación adquieren cada vez mayor relevancia en el contexto de cambios del trabajo. Mecanismos como la protección social debe contribuir a este desarrollo en toda la población.
- ❑ Los gobiernos deben comprender las condiciones actuales y los cambios constantes para ofrecer estrategias de país a largo plazo.
- ❑ Trabajadores y empleadores deben verse como socios estratégicos pues existe una afectación recíproca.
- ❑ El diálogo social es una condición indispensable para moldear el futuro del trabajo. Objetivos comunes y una visión de asociación estratégica son elementos importantes para garantizar acuerdos.