

Introducción. Trabajo, empleo y sociedad: ¿Qué esperar del futuro?

Uma RANI* y Damian GRIMSHAW**

Resumen. *En la presente introducción se destacan los principales aspectos extraídos de los artículos de este número especial que cabría considerar en las investigaciones sobre el futuro del trabajo. Se presentan los cambios acelerados que afectan al mundo del trabajo como una oportunidad de orientarse hacia un crecimiento proclive a la igualdad, pero también se advierte de los peligros que plantea una mala gestión del cambio tecnológico, de las desigualdades –haciendo hincapié en el carácter persistente y transversal de la desigualdad de género–, de las cadenas mundiales de suministro y de las oportunidades de diálogo social. En vista de ello, se proponen también recomendaciones de política en las que se presta especial atención al fortalecimiento de la protección de los trabajadores y de las instituciones representativas, el replanteamiento de los marcos normativos y de los sistemas fiscales, y el logro de transiciones justas.*

El mundo del trabajo está cambiando a un ritmo acelerado debido principalmente a los avances tecnológicos, la globalización, la evolución demográfica y el cambio climático. El futuro del trabajo brinda oportunidades económicas, pero también presenta graves problemas, tales como crecientes desigualdades, altas tasas de desempleo, polarización del empleo y degradación ambiental. Como muestran los autores que han contribuido a este número especial, algunas de las tendencias nos llevan a interrogarnos sobre la idoneidad del actual paradigma de crecimiento y desarrollo, y sobre la necesidad de orientarse hacia un modelo de «crecimiento proclive a la igualdad» que promueva una distribución más equitativa de los recursos y la riqueza.

Este número especial examina el futuro del trabajo desde una perspectiva multidisciplinaria de base socioeconómica y jurídica. No se limita a una compilación de artículos consagrados a las repercusiones económicas concretas de los avances tecnológicos en el mercado de trabajo, sino que se propone

* Economista principal, Departamento de Investigaciones de la OIT; amara@ilo.org. ** Director del Departamento de Investigaciones de la OIT; grimshaw@ilo.org.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

hacer avanzar y enriquecer el debate sobre el tema. Ello supone cuestionarse sobre la naturaleza del actual paradigma tecno-económico con objeto de comprender cómo y por qué los ingresos y la riqueza se concentran ahora en un grupo selecto de élites y empresas «superestrella». Supone además ampliar el enfoque del futuro del trabajo a fin de integrar las cuestiones transversales relativas a la división internacional del trabajo en mutación, las desigualdades de género, el diálogo social y la necesidad de cambiar radicalmente nuestro planteamiento por un crecimiento y desarrollo centrados en las personas. Por lo que respecta a las políticas, los doce artículos que componen el número prestan una atención particular a la problemática del retraso del desarrollo institucional que impide apoyar y regular debidamente el nuevo paradigma tecno-económico, la necesidad de mecanismos distributivos (con inclusión del diálogo social) que aseguren que los riesgos y beneficios de los cambios radicales se repartan de manera más equitativa, así como la necesidad de un nuevo compromiso para otorgar una protección adecuada a los trabajadores que no están actualmente amparados por la legislación laboral¹.

Avances tecnológicos y mercados de trabajo

Una cuestión fundamental para los trabajos de investigación y los debates de política sobre el futuro del trabajo es determinar qué impacto tiene la evolución tecnológica en los mercados de trabajo. Las innovaciones y los cambios tecnológicos no son nada nuevo, pero se están produciendo a un ritmo y con una rapidez sin precedentes. Las innovaciones recientes, como la automatización, la inteligencia artificial y la robótica, están cambiando el paisaje laboral y las formas de organización del trabajo, y provocando transformaciones profundas en la economía cuyos efectos se dejan sentir en la sociedad, en el comportamiento de los trabajadores y en las interacciones con la vida familiar. Estos cambios tecnológicos plantean interrogantes sobre cómo asegurar la calidad del empleo y el pleno empleo, cómo promover el desarrollo de competencias para mitigar el riesgo de la destrucción de empleo y la polarización del empleo, y cómo promover una distribución equitativa del aumento de la productividad.

Actualmente se está debatiendo en qué medida las ocupaciones y tareas podrían automatizarse y el impacto que ello tendría en los mercados de trabajo. Frey y Osborne (2017) estiman que casi la mitad de los puestos de trabajo de los Estados Unidos corren el riesgo de automatizarse en los próximos diez a veinte años y, según análisis similares, para los países miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) ese riesgo es de en torno al 56 por ciento (Chang y Huynh, 2016). Por otra parte, algunos críticos sostienen que no todas las ocupaciones se automatizarán o estarán expuestas a un riesgo elevado de automatización, y ese será solo el caso en contadas tareas de

¹ Además de los seis artículos de que consta la primera parte de este número especial, la presente introducción también hace referencia a los artículos de Miriam Cherry, Hannah Johnston, Antonio Aloisi y Valerio de Stefano, Günseli Berik, Samuel Jubé y Alain Supiot, que componen la segunda parte. Estos artículos se publicarán en la *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139 (2020), núm. 1.

determinadas ocupaciones. La focalización en las tareas hace que se reduzca el riesgo de pérdidas de empleo, que oscila entre un 6 y un 15 por ciento en función del país (véase, por ejemplo, Arntz, Gregory y Zierahn, 2016; Nedelkoska y Quintini, 2018; Dengler y Matthes, 2018).

La amenaza de que los avances tecnológicos generen desempleo es un temor que tampoco es nuevo. En su artículo, Miriam Cherry expone que en la década de 1960 se albergaban esos mismos sentimientos y vuelve a abrir un antiguo debate sobre el trabajo y la tecnología con objeto de extraer enseñanzas que puedan responder a los retos actuales. Una enseñanza importante es que no hay una correlación directa entre los pronósticos de una oleada de automatizaciones y un volumen previsto de desempleo. Al contrario, Arntz, Gregory y Zierahn (2019) describen distintas variables. En primer lugar, la rapidez de difusión pudiera ser inferior a lo esperado ya que las decisiones sobre la automatización incumben a la propia empresa y dependen, entre otros factores, de la viabilidad técnica, así como de la rentabilidad económica (UNCTAD, 2017; Acemoglu y Restrepo, 2018; Kucera y De Mattos, en prensa). Por otra parte, en los países en desarrollo, en donde el sector informal es predominante, la implantación tecnológica dependerá de la capacidad de recursos de sectores concretos para adoptar tales tecnologías.

Una segunda variable se refiere a la heterogeneidad resultante de las transformaciones de la naturaleza del trabajo a raíz de la adopción de nuevas tecnologías. Los trabajadores podrían tener que ajustarse a una nueva serie de tareas (Arntz, Gregory y Zierahn, 2019), pero la composición de estas y la gestión de los procesos de ajuste variará, lo que entrañará divergencias en la organización social de los lugares de trabajo (Manyika *et al.*, 2017) y en las políticas de readaptación profesional aplicadas por las empresas y los gobiernos.

En tercer lugar, la automatización podría fomentar la productividad y la acumulación de capital, que podrían redundar en nuevas oportunidades de creación de empleo (Acemoglu y Restrepo, 2018). Por ejemplo, las nuevas tecnologías digitales, como las plataformas laborales, podrían crear nuevas oportunidades de empleo para los trabajadores desplazados por la automatización, compensando así la pérdida neta de empleos. De hecho, algunos estudios indican que los efectos netos globales (positivos o negativos) son insignificantes (Comisión Europea, 2019), y dejan sin respuesta los interrogantes sobre la capacidad de los mecanismos de ajuste para redistribuir a los trabajadores dentro del mismo sector o en otros sectores, así como sobre las capacidades institucionales de los países. Giovanni Dosi y Maria Enrica Virgillito defienden que estos mecanismos de ajuste deberían consistir no solo en políticas de ingresos y de mercado de trabajo, sino también en políticas que promuevan innovaciones capaces de complementar el trabajo humano sin desplazarlo. Sin embargo, como señala Samuel Jubé, dado que en términos contables las empresas no consideran al personal como un activo sino como un pasivo, existe el riesgo de que las empresas eludan su responsabilidad de facilitar a los trabajadores los medios para la adquisición de competencias y la formación, y endosen a su fuerza de trabajo los costos del ajuste.

La nueva ola de tecnologías digitales, posibilitada por la tecnología de la información y la comunicación (TIC), como la computación en la nube, ha transformado el paisaje productivo y propiciado nuevas formas de organizar el trabajo. Las plataformas digitales permiten a las empresas externalizar actividades muy diversas a una reserva mundial de trabajadores que están geográficamente dispersos y realizan tareas en un breve plazo de tiempo (Berg *et al.*, 2018; Irani, 2015). La rapidez de ejecución de las tareas con estas plataformas es extremadamente interesante para las empresas, y está transformando la manera en que se organiza la actividad laboral y empresarial. Sin embargo, al no estar reguladas, las plataformas digitales pueden empeorar las condiciones de trabajo y crear nuevos retos para el mercado laboral. Varios artículos de este número especial abordan las plataformas digitales desde distintas perspectivas: Antonio Aloisi y Valerio de Stefano examinan las dimensiones relativas a la reglamentación y las condiciones de trabajo; Hannah Johnston analiza en qué medida los mecanismos tradicionales de diálogo social, como los comités de empresa, la negociación colectiva y los acuerdos multipartitos, pueden ser utilizados eficazmente para asegurar la protección de los trabajadores de las plataformas digitales, ya trabajen en lugares limitados geográficamente o en la web; Hamid Ekbia y Bonnie Nardi se consagran a cuestiones relacionadas con la elevada intensidad del trabajo, el riesgo de percibir una retribución mínima o ninguna retribución por las tareas realizadas en esas plataformas, y los enormes beneficios que estas obtienen (incluidas las denominadas empresas «superestrella»); por último, Dominique Méda sostiene que la externalización y la fragmentación de tareas conduce a una pérdida de competencias y amenaza con crear talleres de explotación laboral.

Las nuevas tecnologías digitales basadas en las TIC han llevado también a una reconsideración de las prácticas comerciales por lo que se refiere a la gestión de las cadenas de suministro. La presencia de cadenas de suministro ágiles y digitalizadas y el auge del comercio electrónico están generando un paradigma más complejo que requiere una planificación precisa y procesos automatizados. Los análisis de macrodatos ayudan a pronosticar las tendencias sociales y económicas, los cambios en el comportamiento de los consumidores y las preferencias regionales, y están transformando el ritmo con el que la producción «justo a tiempo» puede satisfacer las demandas de los consumidores y de las empresas. Mark Anner se sirve de los datos obtenidos en encuestas presenciales realizadas en la India para ahondar en las presiones a las que están sometidos los proveedores del sector de la confección como resultado de este nuevo paradigma de competencia mundial, y pone de manifiesto la degradación de las condiciones de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores.

No obstante, la tecnología también puede utilizarse de manera eficaz para formalizar a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo en diferentes contextos. Por ejemplo, podría facilitar el acceso al crédito de los pequeños productores de las zonas rurales, y ayudarles a obtener información sobre los precios de los productos básicos y las condiciones de mercado, o fa-

vorecer la formalización de las pequeñas empresas mediante la simplificación de los procesos de registro y el pago de impuestos (Chacaltana, Leung y Lee, 2018). En muchos países, la tecnología también ha permitido que haya un control salarial y mejores condiciones de trabajo (Rani *et al.*, 2013). Stephanie Barrientos, Lara Bianchi y Cindy Berman proponen un marco de gobernanza para proteger los derechos de las trabajadoras en las cadenas de valor y, en este contexto, la tecnología de cadena de bloques puede ser eficaz para controlar el respeto de los derechos de los trabajadores y hacer que las empresas rindan cuentas de sus prácticas.

Los cambios tecnológicos pueden propiciar importantes mejoras de la productividad. Sin embargo, pese al rápido ritmo de las innovaciones y los progresos constantes de las TIC en muchos nuevos ámbitos, en el último decenio hubo una desaceleración del crecimiento de la productividad laboral agregada en 28 de los 29 países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), entre ellos los Estados Unidos. Incluso en las economías emergentes y las economías en desarrollo, las tasas de crecimiento de la productividad han disminuido desde el estallido de la crisis económica en 2008 (Brynjolfsson, Rock y Syverson, 2019). La actual ralentización de la productividad, pese a los avances tecnológicos en la inteligencia artificial, la robótica y la economía digital basada en la tecnología de la información, se asemeja a la del decenio de 1980, cuando la inversión masiva en tecnologías de la información no generó un crecimiento de la productividad en los Estados Unidos (Solow, 1987).

Brynjolfsson, Rock y Syverson (2019) dan tres explicaciones a esta denominada «paradoja de la productividad». En primer lugar, mencionan los errores de medición, pues algunos de los beneficios de las nuevas tecnologías no se tienen en cuenta en el PIB y, por consiguiente, no figuran en las estadísticas de productividad (Mazzucato, 2018). En este sentido, en el artículo de Günse-li Berik, incluido en la segunda parte de este número especial, se afirma que otros indicadores distintos del PIB, como el índice de progreso real, pueden interpretar de manera más precisa algunos de esos elementos y obtener una mejor medición de la productividad. Una segunda explicación es que lleva un tiempo considerable aprovechar las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías debido al retraso en su difusión o a la falta de capacidades organizativas y/o de competencias de la fuerza de trabajo para sacar partido de ellas (Brynjolfsson, Rock y Syverson, 2019) –tema que también examinan Giovanni Dosi y Maria Enrica Virgillito–. Una tercera explicación plausible es que las mejoras de productividad derivadas de las tecnologías no se distribuyen de manera equitativa, de manera que solo una pequeña fracción de empresas que las adoptaron en una fase temprana se están beneficiando. Esto redundaría en crecientes diferencias de productividad entre las empresas más productivas a nivel mundial y las empresas de productividad media (Andrews, Criscuolo y Gal, 2016) y en un aumento de la cuota de mercado de las empresas «super-estrella» (Autor *et al.*, 2017). Giovanni Dosi y Maria Enrica Virgillito ilustran cómo las nuevas tecnologías permiten a determinadas empresas introducir

nuevos parámetros que generan valor ya sea a través de los efectos de red o a través del seguimiento de las personas y los trabajadores –por ejemplo, rastreo y venta de los perfiles de los consumidores–, gracias a los cuales esas empresas pueden aumentar su cuota de mercado y su rentabilidad. De igual modo, Hamid Ekbia y Bonnie Nardi introducen el concepto de «heteromatización», nuevo mecanismo que consiste en la extracción de valor en entornos laborales y no laborales. Las mediciones tradicionales de los ingresos y la productividad no recogen estas diferentes posibilidades de generación de valor, por lo que se precisan otros tipos de indicadores.

Desigualdades: el problema del crecimiento proclive a la desigualdad

Si bien las nuevas tecnologías plantean muchas cuestiones en relación con la distribución de los beneficios derivados de la mejora de la productividad y el aumento de la riqueza, el tema de las desigualdades merece por sí solo una atención particular, en concreto para interrogarse sobre la evolución de las causas, las características y las consecuencias de la desigualdad. Está claro que el actual modelo de desarrollo económico y organización del trabajo no ha redundado en una tendencia convergente de aumento de los ingresos entre la población activa mundial. De hecho, los datos internacionales globales sobre la desigualdad apuntan a importantes fallas de distribución: la riqueza está cada vez más concentrada; está aumentando la disparidad que existe entre la población más rica y la población más pobre dentro de un mismo país, y está disminuyendo la participación del factor trabajo en la renta nacional; persisten las desigualdades salariales por razón de género; se están acumulando las desigualdades intergeneracionales; regiones enteras del mundo se están quedando rezagadas; y hay un estancamiento de los salarios reales de gran parte de la fuerza de trabajo mundial (en países de ingresos altos y bajos) (véase, por ejemplo, Atkinson, 2015; Folbre, 2009; Gomis, 2019; Milanovic, 2016; PNUD, en prensa). Lo único positivo es la lucha contra la pobreza extrema a través de una acción concertada a nivel internacional y nacional. Esto no solo demuestra que las intervenciones específicas proactivas pueden funcionar, sino que también arroja nueva luz sobre los cientos de millones de personas que siguen viviendo en la «pobreza moderada» con menos de 3,20 dólares de los Estados Unidos al día.

Nuevas pruebas de concentración de la riqueza, suscitadas por los trabajos de Piketty y de otros autores, proporcionan una importante base empírica para entender el actual sentimiento de injusticia económica en todo el mundo. Los beneficios derivados del crecimiento económico no han llegado a una gran parte de la población. Además, según el análisis de Miriam Cherry, el nuevo paradigma tecnológico y socioeconómico cuestiona las instituciones existentes por lo que respecta a la redistribución de los beneficios, y se interroga sobre la función de los sindicatos y los principios de la propiedad de los datos. En términos generales, como mencionamos anteriormente, los datos em-

píricos indican que solo una pequeña élite y empresas de alta tecnología están recogiendo los frutos del progreso (Piketty y Zucman, 2014; UNCTAD, 2019).

Además de las desigualdades de ingresos, el acceso desigual de los trabajadores a los derechos laborales y a la protección social, en especial entre las personas ocupadas en la economía informal o sin empleo, agrava la incertidumbre creada por las nuevas tecnologías y el cambio climático. En un periodo en el que las transformaciones de los medios de vida pueden ser radicales, el acceso desigual a las protecciones laborales provoca tensiones sociales y alienación, así como la ira populista, en particular contra los migrantes. La pobreza persistente, un acceso más reducido o desigual a los servicios sociales y una falta de oportunidades para progresar nos llevan a pensar que la experiencia de muchas personas dista mucho de la experiencia media de la población de las economías de altos ingresos (Pilling, 2018). Los costos sociales globales son tales que varios indicadores de bienestar (como los publicados en los Informes sobre el Desarrollo Humano del PNUD) introducen un «ajuste por desigualdad». Como describe el artículo de Günseli Berik, este ajuste estadístico muestra una mejora en el bienestar agregado al distribuir una mayor proporción de riqueza a una persona pobre que a una rica.

Los patrones complejos de desigualdad presentan pues un importante reto para el futuro del trabajo. Sin embargo, aunque hay una amplia aceptación del argumento de que un alto grado de desigualdad genera múltiples consecuencias adversas –por ejemplo, para la economía, la salud y el bienestar y las instituciones democráticas–, no existe un consenso entre los académicos o los responsables de la formulación de políticas sobre las causas de la desigualdad, ni sobre lo que se debe hacer para combatirla.

En este número especial, varios artículos profundizan en las causas fundamentales de la desigualdad. En el amplio análisis crítico de la «heteromatización», Hamid Ekbil y Bonnie Nardi sostienen que las características sociales, económicas y políticas de las tecnologías digitales proporcionan un nuevo mecanismo proclive a la desigualdad que se distingue cualitativamente de periodos anteriores de automatización y «ampliación» (*augmentation*) en el entorno laboral. En este sentido, Giovanni Dosi y Maria Enrica Virgillito defienden la idea de que la desigualdad contemporánea refleja la «rentificación del capitalismo», caracterizada por un crecimiento exponencial de la concentración de la riqueza entre empresas que hacen un uso intensivo de la información, como Google, Facebook y Amazon. Este fenómeno está estrechamente relacionado, según estos autores, con la financiarización de la economía mundial. La financiarización, las crisis bancarias y otras características asociadas al desarrollo financiero de una economía guardan una correlación positiva con las mediciones de desigualdad de los ingresos de un país (De Haan y Sturm, 2017) y reflejan una desvinculación generalizada de la economía financiera con la economía real. Se trata de un grave problema para el desarrollo económico y el futuro del trabajo. Los economistas del Fondo Monetario Internacional están preocupados por la enorme proporción de inversión extranjera directa transferida a «sociedades ficticias o pantalla» en jurisdicciones de baja tributación cuya actividad no está relaciona-

da con la economía real (Damgaard, Elkjaer y Johannesen, 2019). El problema de las inversiones no productivas también se manifiesta en el volumen masivo de recompra de acciones, la especulación financiera y el aumento de los rendimientos de los activos financieros (Lazonick, 2017).

En general, la persistencia (y, en ciertas dimensiones, el aumento) de las desigualdades plantea una cuestión fundamental sobre el tipo de crecimiento y desarrollo que persiguen los responsables de las políticas actuales. El modelo contemporáneo puede describirse como un «crecimiento proclive a la desigualdad», ya que las causas de la desigualdad parecen mantenerse independientemente del aumento o de la disminución de las tasas de crecimiento. De las teorías y los datos empíricos presentados en los artículos de este número especial se desprende que lo que se necesita es un esfuerzo concertado para pasar a un modelo de «crecimiento proclive a la igualdad», que esté en consonancia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Persistencia de la desigualdad de género

Una de las principales características persistentes del mundo del trabajo que, si no se trata con urgencia, seguirá obstaculizando la capacidad de los países para ofrecer un futuro de trabajo decente es la desigualdad de género. Si no hay igualdad de género en el mercado laboral, es poco probable que los países logren esa igualdad en el hogar y en la vida cívica, y viceversa. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los mercados de trabajo (registran tasas de participación en el mercado de trabajo muy inferiores a las de los hombres en todos los países, salvo en un número muy reducido de ellos) y se concentran en los eslabones inferiores de la escala ocupacional (y en los puestos peor remunerados); trabajan más horas que los hombres en todas las regiones del mundo (y la mayor parte de las horas sin retribución); se enfrentan a un mayor riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo; y ganan, en promedio, menos que los hombres². Ante el rápido cambio de paradigma provocado por las transformaciones tecnológicas y ambientales, surgen nuevos riesgos y oportunidades para la igualdad de género.

La investigación en economía feminista proporciona un marco útil para identificar cuestiones relevantes para el futuro del trabajo en relación con las desigualdades de género. En primer lugar, los cambios en las estructuras económicas, y no simplemente las preferencias de género, ejercen una gran influencia en los patrones de desigualdad de género. Las políticas de ajuste estructural, incluidas las políticas macroeconómicas de austeridad³, tienen im-

² Según estimaciones de la OIT a partir de datos de más de 70 países –que representan en torno al 85 por ciento de los trabajadores asalariados de todo el mundo–, las mujeres ganan, en promedio, un 20 por ciento menos que los hombres, con grandes variaciones entre los países (OIT, 2019c).

³ En la Europa poscrisis, por ejemplo, la economía de la austeridad ha tenido importantes efectos en la desigualdad de género en razón de la representación desproporcionada de las mujeres en la fuerza de trabajo del sector público y del hecho de que las mujeres son las principales beneficiarias de los planes de apoyo a las familias financiados con fondos públicos (Karamessini y Rubery, 2014).

portantes repercusiones en la desigualdad de género (Elson, 1995; Karamessini y Rubery, 2014), al igual que los cambios en las estructuras laborales inducidos por la tecnología (Fernández-Macías, Hurley y Storrie, 2012). Así, un nuevo estudio sobre el trabajo en plataformas digitales de microtarefas revela datos sorprendentes sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres a pesar del aparente anonimato de tales estructuras (Adams y Berg, 2017). No obstante, existe la promesa, como sostienen Hamid Ekbia y Bonnie Nardi, de que la economía de las plataformas digitales acreciente las oportunidades de empleo con autonomía flexible, lo que en principio debería beneficiar a los trabajadores atados al hogar por sus responsabilidades familiares.

En segundo lugar, las futuras opciones económicas están fuertemente influenciadas por las convenciones sobre el valor económico que se atribuye a las diferentes formas de trabajo. Esto es especialmente importante para los debates sobre cómo abordar la economía del cuidado y el trabajo no remunerado, y subraya el interés de incorporar una medición del trabajo no remunerado en el índice de progreso real (véase el artículo de Günseli Berik). Las nociones de competencias profesionales con sesgos de género son determinantes para explicar las desigualdades en las estructuras del empleo. Además, la representación desproporcionada de las mujeres en la prestación de cuidados no remunerados y otras tareas domésticas dificulta las perspectivas de una situación de igualdad de género en el mercado laboral, especialmente en los países de bajos ingresos (Chakraborty, 2010). Por lo general, cuanto menos «visible» es el trabajo, menos valor se le atribuye y mayor es la proporción de mujeres que a él se dedican. Los dos artículos de Mark Anner, y de Stephanie Barrientos, Lara Bianchi y Cindy Berman exponen este fenómeno en las cadenas mundiales de suministro, y muestran que los compradores en posición dominante son capaces tanto de explotar una situación de desigualdad de género dada como de establecer formas de subordinación de género.

Un tercer aspecto es que el objetivo de la igualdad de género podría beneficiarse de políticas más generales favorables a la igualdad social, y viceversa. Esto se debe en gran medida a que es menos probable que las mujeres se encuentren entre las personas de altos ingresos y más probable que se encuentren entre las de bajos ingresos en comparación con los hombres. Entre las políticas que promueven la igualdad de género figuran un salario mínimo adecuado, un impuesto progresivo sobre la renta, límites a la remuneración y a las primas de los ejecutivos, negociaciones colectivas coordinadas y prestaciones sociales indexadas al coste real de la vida y accesibles a todos los trabajadores. Por supuesto, esto no descarta la influencia que pueden ejercer las políticas específicas estrictamente orientadas a erradicar la discriminación por motivos de sexo. En su artículo, Barrientos, Bianchi y Berman examinan dichas políticas en una selección de estudios de casos de cadenas de valor mundiales, pero concluyen que un enfoque eficaz requiere un mayor cuestionamiento de los modelos comerciales de las empresas compradoras y proveedoras, y defienden una combinación de prácticas específicas y generales para reducir la desigualdad.

En cuarto lugar, los futuros patrones de desigualdad de género deben examinarse bajo el prisma de la transversalidad, ya que las mujeres pueden verse confrontadas a múltiples desventajas en razón de la clase social, el origen étnico, la edad, la discapacidad, el estatus migratorio y la raza, entre otros factores. Miriam Cherry destaca los riesgos adicionales del desplazamiento laboral debido a la automatización a los que están expuestas las mujeres hispanas en los Estados Unidos. En términos más generales, la condición de la maternidad influye considerablemente en las múltiples desventajas de la mujer en todas las regiones del mundo.

Riesgos y oportunidades de las cadenas mundiales de suministro

Una cuestión importante para los debates sobre el futuro del trabajo se refiere a la división internacional de las actividades productivas, y los beneficios conexos que aportan en términos de ingresos (y valor añadido) para los distintos grupos de la fuerza de trabajo y sus respectivas economías locales y nacionales. Uno de los mecanismos más importantes a este respecto son las cadenas mundiales de suministro. Al igual que los debates sobre el comercio mantenidos en los decenios 1970 y 1980, la teoría económica convencional sostiene que la participación en las cadenas mundiales de suministro aporta beneficios económicos, creación de empleo y una mejora de la competitividad. Con arreglo al *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2020* del Banco Mundial:

En general, la participación en las cadenas de valor mundiales puede producir un doble dividendo. En primer lugar, las empresas son más propensas a especializarse en aquellas tareas en las que son más productivas. En segundo lugar, las empresas pueden sacar provecho de sus relaciones con empresas extranjeras, que les transmiten conocimientos sobre las mejores prácticas de gestión y tecnológicas. Como resultado, los países experimentan un crecimiento más rápido de los ingresos y una disminución de la pobreza (2020, pág. xii).

Sin embargo, en muchos estudios se identifican posibles obstáculos para la mejora económica (productividad y crecimiento de las empresas) y la mejora social (crecimiento de los salarios reales, creación de empleo, calidad del empleo y justicia en el lugar de trabajo), y se sugiere que no existe una relación determinista entre el ingreso en las cadenas mundiales de suministro y el «desarrollo por la vía ética» (véase, por ejemplo, Barrientos, 2019; Gereffi, 2019; Rossi, 2013). Por lo tanto, en las investigaciones sobre el futuro del trabajo se deberían tener en cuenta las características de las cadenas mundiales de suministro, así como las capacidades organizativas y de los países y las condiciones institucionales que pueden permitir u obstaculizar las interrelaciones positivas.

Los tres artículos de este número que tratan de la cuestión (Reinecke y Posthuma; Anner; Barrientos, Bianchi y Berman) amplían nuestros conocimientos sobre las capacidades organizativas, las políticas del mercado de trabajo y las estrategias empresariales que son necesarias para que las cadenas mundiales de suministro sean justas e inclusivas. Basándose en diversos sectores y formas de integración de las cadenas mundiales de suministro

(que implican distintas dinámicas interorganizacionales), Gerhard Reinecke y Anne Posthuma identifican tres patrones tipológicos de mejora económica y social a través de nueve estudios de casos en América Latina. Esto representa un salto analítico muy útil. En primer lugar, en los casos de «mejora más integrada» se describen estructuras en las que las empresas líderes han contribuido a la mejora de los proveedores en eslabones inferiores de la cadena. En segundo lugar, el «desarrollo truncado» se caracteriza por una desconexión entre las empresas líderes y los proveedores, con pocos indicios, por ejemplo, de concatenaciones regresivas capaces de estimular la transferencia de tecnología, de crecimiento entre las pequeñas empresas o de aumento del valor añadido entre los proveedores. En tercer lugar, los casos de «desarrollo antagónico» muestran patrones desiguales, de mejora para algunos proveedores y de empeoramiento para otros, lo que conduce a una gran heterogeneidad en la calidad del empleo entre los diferentes eslabones de las cadenas mundiales de suministro. El problema, sostienen los autores, no es simplemente que los beneficios de una cadena mundial de suministro se repartan de manera desigual, sino que parecen obtenerse en detrimento de la mayoría de los segmentos de pequeños proveedores, que sufren efectos indirectos negativos. El principal punto destacable es que las cadenas mundiales de suministro revisten diferentes formas y tamaños, de modo que, aunque las políticas se conciben para ayudar a distribuir las ganancias, podría ser necesario rediseñar las propias cadenas mundiales de suministro para hacer posibles tales ganancias.

Las dinámicas de poder entre empresas son uno de los pilares de la investigación sobre las cadenas mundiales de suministro (Davis, Kaplinsky y Morris, 2018), y constituyen un tema importante en los tres artículos mencionados. Es probable que las tendencias futuras del capitalismo globalizado reflejen dos dinámicas opuestas. En las cadenas dirigidas por los compradores, a medida que los proveedores van asumiendo más actividades y ascienden en la cadena de valor, pueden ir aumentando su influencia sobre los compradores. Por otra parte, las empresas líderes pueden acumular mayor poder a través de fusiones y adquisiciones, y la financiarización también puede llevar a esas empresas a obtener mayores rendimientos y, de hecho, reforzar su poder.

En una serie de encuestas exhaustivas realizadas a trabajadores de la industria india de la confección integrada en las cadenas mundiales de suministro, Mark Anner expone cómo las dinámicas de poder hacen posible que las empresas líderes recurran a «prácticas de compra predatorias» y examina en qué medida dichas prácticas repercuten en los trabajadores. El equilibrio de poder es multifacético y refleja las condiciones de la industria, del mercado y de las instituciones. Por lo tanto, es importante proceder a una evaluación crítica no solo de las estrategias comerciales de las empresas líderes integradas en las cadenas mundiales de suministro, sino también de los contextos institucionales de los países de producción (que incluyen, por ejemplo, un cumplimiento deficiente de la legislación laboral) y de las prácticas de empleo de las empresas proveedoras.

En cuanto a las medidas de política destinadas a asegurar mejores condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro, una recomendación común es la necesidad de dotarse de una estructura sinérgica que combine la gobernanza pública, la gobernanza privada y la gobernanza social a fin de poder promover el respeto de las normas mínimas del trabajo, mejorar las oportunidades para que los trabajadores puedan hacer oír su voz e introducir prácticas laborales de calidad en todos los eslabones de la cadena de suministro en todo el mundo (De-laure, 2019). Es improbable que la gobernanza privada baste por sí sola para asegurar mejoras sostenidas de los derechos de los trabajadores (Locke, 2013). Stephanie Barrientos, Lara Bianchi y Cindy Berman se plantean en qué medida una estructura de gobernanza sinérgica puede contribuir a proteger los derechos de las trabajadoras, y se centran en la importancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. A partir de ejemplos detallados de iniciativas de promoción de la igualdad de género emprendidas en nueve empresas miembro de la Iniciativa de Comercio Ético, las autoras ponen de manifiesto los límites de las iniciativas actuales: «apenas se consultó por adelantado a los trabajadores, o no se les consultó en absoluto, acerca de las intervenciones previstas [para combatir la discriminación de género]» y tampoco se cuestionaba el modelo comercial consistente en reducir los costos y producir «justo a tiempo».

En general, los datos empíricos de este número especial indican que los intercambios comerciales a través de las cadenas mundiales de suministro sin duda ofrecen a los países en desarrollo y los países emergentes (y a las empresas en ellos instaladas) la posibilidad de orientarse hacia actividades de mayor valor añadido. Sin embargo, a semejanza de otros estudios basados en contextos específicos (véase, por ejemplo, Heintz, 2006; Milberg y Winkler, 2013), se constatan problemas como una distribución desigual de las rentas (a favor de las empresas líderes en posición dominante), el fracaso parcial de los códigos de conducta autogestionados por las empresas, obstáculos a la integración de las pymes en las cadenas mundiales de suministro y el recurso a prácticas laborales explotadoras por parte de los proveedores geográficamente distantes, inclusive contra los trabajadores a domicilio.

Fortalecimiento de solidaridades: sindicatos y negociación colectiva

Para concebir y aplicar los cambios radicales necesarios en los lugares de trabajo, las industrias y los países e instaurar un modelo de desarrollo económico sostenible e inclusivo en aras de un futuro de trabajo decente, es indispensable contar con formas representativas de diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobiernos. Esta es la idea que se propugna en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y se reafirma en varios informes emblemáticos de organismos multilaterales (véanse, por ejemplo, OCDE, 2019; Comisión Europea, 2019; OIT, 2019a). Sin embargo, el problema es que

esta idea no ha tenido gran aceptación en la mayoría de los países, por lo que no se le presta mucha atención en las políticas nacionales.

De hecho, los datos sobre la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva apuntan a una tendencia a la baja en la mayoría de los países. Los datos de la OIT correspondientes a 69 países muestran una disminución de la densidad sindical en 42 países durante 2006-2016 y un aumento en solo 16 países. El problema en los países en desarrollo es especialmente grave dado que la afiliación sindical entre las personas ocupadas en el sector informal es insignificante, salvo raras excepciones (Grimshaw y Hayter, en prensa; Visser, 2019). Se trata de una verdadera oportunidad desperdiciada, especialmente si se considera la magnitud del cambio transformador que se está produciendo en el mundo del trabajo y los continuos problemas de explotación, trabajo precario e injusticia. Los sistemas de diálogo social, combinados con protecciones legales eficaces, ofrecen el mejor medio para abordar estos problemas.

Como demuestran varios artículos de este número especial, la negociación colectiva y el diálogo social constituyen un mecanismo corrector esencial en unos mercados laborales distorsionados y desequilibrados, en los que los empleadores mantienen una posición dominante sobre los trabajadores. Las causas de este desequilibrio de poder son diversas y pueden vincularse al riesgo de desempleo (y la correspondiente deficiencia o ausencia de políticas de pleno empleo), el poder de fijación de salarios de los empleadores en condiciones de monopsonio, las prácticas de segmentación laboral de los empleadores, las estrategias empresariales de deslocalización y externalización, la legislación antisindical, la discriminación de los empleadores y la movilidad limitada de los trabajadores. En este sentido, el apoyo legal a la representación colectiva en el lugar de trabajo y/o a nivel de la industria –lo que Sengenberger (1994) llama «normas participativas»– proporciona un baluarte esencial contra la ventaja de poder de que gozan los empleadores, entre los que se encuentra el Estado en su calidad de empleador (Grimshaw *et al.*, 2017).

Nuestra comprensión de la futura puesta en práctica de esas normas participativas se ve facilitada por la adopción de una perspectiva geográfica del futuro del trabajo. Hannah Johnston sostiene que las respuestas de organización colectiva en la economía de las plataformas digitales están fuertemente condicionadas por el carácter local frente al carácter disperso a nivel mundial del trabajo en dichas plataformas, aunque a veces en formas imprevistas. Por ejemplo, Johnston discrepa de la supuesta «ausencia de espacio físico» del trabajo en línea basado en la web, que pretende trascender las regulaciones vinculadas a la jurisdicción nacional. Dado que las plataformas digitales tienden a normalizar la experiencia laboral y las condiciones de trabajo, Johnston sostiene que, de hecho, pueden crear una experiencia común, que sienta las bases para propiciar respuestas coordinadas de los trabajadores a través de las fronteras nacionales.

Una cuestión crucial para la evolución futura es cómo hacer extensivos los derechos de negociación colectiva (y otros derechos laborales como el salario mínimo o la licencia de maternidad y de paternidad) a los grupos

de trabajadores autónomos que se encuentran en la zona gris entre la condición de trabajadores por cuenta ajena y la de trabajadores por cuenta propia. Existe ya una gran cantidad de pruebas empíricas de que muchos trabajadores autónomos (incluidos los trabajadores a domicilio y los que trabajan en la economía de las plataformas digitales) están atrapados, y son explotados, en relaciones de fuerte dependencia con un cliente comercial. Esta situación probablemente requiere una doble estrategia que consistiría, por un lado, en ampliar los derechos tradicionales de negociación colectiva y la afiliación a los sindicatos, como ya están haciendo muchos gobiernos y, por otro, en reconocer a otras organizaciones representativas que están sindicando a trabajadores que no gozan de la condición de empleados formales o que están ocupados en la economía informal (Doellgast, Lillie y Pulignano, 2018).

Al mismo tiempo, es importante recordar a los responsables de la formulación de políticas las ventajas sociales y económicas de la antigua «relación laboral de duración indefinida», que aparentemente se ve amenazada por el auge de la economía digital y de las diversas modalidades de subcontratación de actividades económicas. Existe una sólida base teórica para sustentar la relación laboral que aporta flexibilidad y seguridad a los empleadores y a los trabajadores, respectivamente (Marsden, 1999; Simon, 1951), y sirve de nexo para asegurar las protecciones laborales clásicas, ya sea establecidas por ley o por negociación colectiva. En cambio, los intereses sociales y económicos que reporta la red de contratos facilitados por medios digitales para la realización de tareas o encargos carecen de fundamento, mientras que su contribución a un «modelo de crecimiento proclive a la desigualdad» en el que los empleadores se despojan cada vez más de sus responsabilidades sociales es considerable. Aloisi y De Stefano desarrollan esta línea de pensamiento a través de un sofisticado entramado de ideas de derecho laboral, estudios organizacionales y sistemas comparativos de empleo. Claramente, se oponen a aquellos que reclaman el abandono de la distinción entre trabajador por cuenta ajena/trabajador autónomo, y en su lugar proponen que los trabajadores que se encuentran «excluidos sin razón del ámbito de aplicación de la legislación laboral» vigente queden por ella amparados.

Reflexiones para el futuro

Los artículos presentados en este número especial hacen hincapié en una serie de retos que afronta el mundo del trabajo y propugnan soluciones creativas y adaptativas en nuestros sistemas institucionales y de gobernanza, y un replanteamiento radical de los enfoques de política a nivel nacional e internacional hacia un modelo de «crecimiento proclive a la igualdad» y centrado en las personas. Con miras a garantizar la justicia social y la sostenibilidad, la adopción de tecnología debería beneficiar a las sociedades y a los trabajadores, aumentar sus competencias y su productividad, mejorar el sentido que se atribuye al trabajo y la realización personal que procura, e incrementar las oportunidades de trabajo decente. Es fundamental apoyar a las empresas para

que innoven, se diversifiquen y adopten nuevas tecnologías a fin de facilitar la transición hacia vías de desarrollo sostenible y garantizar el trabajo decente. Los diferentes autores proponen varias opciones de política que podrían contribuir a promover el trabajo decente, la distribución justa y equitativa de los ingresos y el desarrollo sostenible. Podemos clasificarlos con arreglo a las siguientes áreas de acción.

Protección de los trabajadores. Los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en la actualidad no son nada nuevo, como tampoco lo son muchas de las soluciones políticas propuestas. Soluciones anteriores recomendaban reducir las horas de trabajo, proporcionar protección social, promover negociaciones con los sindicatos en torno a la automatización, garantizar la seguridad y la salud, y garantizar salarios mínimos efectivos, entre otras cosas. Sin embargo, muchas de esas políticas nunca se aplicaron de manera integral. Por lo tanto, es importante reabrir este debate –como propone Miriam Cherry– para ver cómo pueden aplicarse eficazmente estas políticas en el contexto tecnológico actual, que requiere una nueva voluntad política. Los déficits de trabajo decente dentro de las cadenas mundiales de suministro pueden combatirse a través de diferentes mecanismos, como el fortalecimiento de las instituciones de gobernanza (véase Reinecke y Posthuma), la adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (véase Barrientos, Bianchi y Berman), la transformación de las prácticas de compra y la participación de los actores sociales (véase Anner). Las recientes innovaciones, como la tecnología de cadenas de bloques, también pueden utilizarse para promover el trabajo decente y garantizar la transparencia en las cadenas mundiales de suministro y otras estructuras laborales. Del mismo modo, se deberían cambiar las prácticas contables de las empresas y se podría conceder a los trabajadores «derechos sociales de giro» –como sostienen Samuel Jubé y Alain Supiot– que les permitirían acceder a recursos para la formación y la adquisición de competencias, y prepararse para las transiciones del mercado laboral.

Instituciones representativas. Es necesario reforzar las capacidades y los recursos colectivos de las organizaciones de empleadores y los sindicatos, que han disminuido a la par de la participación de los salarios en la renta nacional de muchos países. Esta situación exige que ambas partes mejoren su representatividad y amplíen su base de afiliación, llevando a diversos grupos de trabajadores a la mesa de negociaciones a través de estrategias innovadoras e inclusivas, como ilustra Hannah Johnston. Esto permitiría repartir equitativamente los beneficios derivados de la automatización y de un aumento de la productividad.

Marco normativo. Si bien se plantean nuevos desafíos normativos en razón del cambio tecnológico, Antonio Aloisi y Valerio de Stefano sostienen que es importante ampliar el alcance de la legislación laboral vigente a los trabajadores que actualmente no están por ella amparados. Las nuevas formas de trabajo, como las plataformas digitales, plantean graves problemas de reglamentación, ya que operan fuera de las jurisdicciones nacionales. La Comisión

Mundial sobre el Futuro del Trabajo, inspirándose en el Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, que es un código mundial del trabajo para la gente de mar, preconizó un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que trascienda las fronteras geográficas (OIT, 2019b).

Transición justa. Es necesario abandonar el actual modelo de «crecimiento proclive a la desigualdad». Esto requiere que cambiemos los parámetros de medición y examinemos indicadores alternativos del PIB. Este enfoque no solo tiene en cuenta el bienestar de los trabajadores, sino también los costos y beneficios en materia de medio ambiente y sostenibilidad. Como se argumenta en los artículos de Günseli Berik, Dominique Méda, Alain Supiot, y Hamid Ekbia y Bonnie Nardi, este cambio es fundamental para acabar con la desigualdad, orientar las escasas inversiones hacia las zonas rurales y las industrias inocuas para el clima, y tomar decisiones económicas que sean sostenibles.

Políticas fiscales. Por último, la fiscalidad permite a los gobiernos realizar las inversiones necesarias en servicios públicos que fomenten el empleo sostenible. En este sentido, deberían revisarse las normas fiscales para que todos los agentes paguen la parte que les corresponde. Cada vez hay más dificultades para obtener rentas y beneficios, ya que el valor se genera tanto en entornos laborales como no laborales. Por consiguiente, los sistemas fiscales deben adaptarse a los nuevos modelos empresariales facilitados por las tecnologías digitales y al creciente comercio transfronterizo de datos. Además, para combatir la desigualdad en la economía digital es necesaria una distribución equitativa de los aumentos de productividad a través de medidas para hacer frente a la alta concentración de propiedad privada en este sector, y sistemas fiscales adecuados concebidos gracias a iniciativas mundiales coordinadas, tales como un impuesto sobre los robots, un impuesto sobre los bits y un impuesto sobre la web, tal y como se sugiere en los artículos de Giovanni Dosi y Maria Enrica Virgillito, y de Hamid Ekbia y Bonnie Nardi.

Bibliografía citada

- Acemoglu, D., y Restrepo, P. 2018. «The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment», *American Economic Review*, vol. 108, núm. 6, págs. 1488-1542.
- Adams, A., y Berg, J. 2017. When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711> [5/10/2019].
- Andrews, D.; Criscuolo, C., y Gal, P.N. 2016. *The best versus the rest: The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*. OECD Productivity Working Papers No. 5. París, OCDE.
- Arntz, M.; Gregory, T., y Zierahn, U. 2019. *Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences*. IZA Discussion Paper Series No. 12428. Bonn, Institute of Labor Economics.
- , —, y —. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. París, OCDE.
- Atkinson, A.B. 2015. *Inequality: What can be done?* Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Autor, D.; Dorn, D.; Katz, L.; Patterson, C., y Van Reenen, J. 2017. «Concentrating on the fall of the labor share», *American Economic Review*, vol. 107, núm. 5, págs. 180-185.

- Banco Mundial. 2020. *World Development Report 2020: Trading for development in the age of global value chains*. Washington, DC. [Se puede consultar el resumen de este informe en español con el título *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2020: El comercio al servicio del desarrollo en la era de las cadenas de valor mundiales* en <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32437/211457ovSP.pdf>> [28/11/2019]].
- Barrientos, S. 2019. *Gender and work in global value chains: Capturing the gains?* Cambridge, Cambridge University Press.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U., y Silberman, M.S. 2018. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra, OIT.
- Brynjolfsson, E.; Rock, D., y Syverson, C. 2019. «Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics», en A. Agrawal, J. Gans y A. Goldfarb (coordinadores): *The economics of artificial intelligence: An agenda*. Chicago (Illinois), The University of Chicago Press, págs. 23-60.
- Chacaltana, J.; Leung, V., y Lee, M. 2018. *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*. Employment Working Paper No. 247. Ginebra, OIT.
- Chakraborty, L.S. 2010. «Public investment and unpaid work in India: Selective evidence from time-use data», en R. Antonopolous e I. Hirway (coordinadoras): *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries*. Londres, Palgrave Macmillan, págs. 140-162.
- Chang, J.-H., y Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*. Oficina de Actividades para los Empleadores, Working Paper No. 9. Ginebra, OIT.
- Comisión Europea. 2019. *The changing nature of work and skills in the digital age*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Damgaard, J.; Elkjaer, T., y Johannesen, N. 2019. «The rise of phantom investments: Empty corporate shells in tax havens undermine tax collection in advance, emerging market, and developing economies», *Finance & Development*, vol. 56, núm. 3, págs. 11-13.
- Davis, D.; Kaplinsky, R., y Morris, M. 2018. «Rents, power and governance in global value chains», *Journal of World-Systems Research*, vol. 24, núm. 1, págs. 43-71.
- De Haan, J., y Sturm, J.-E. 2017. «Finance and income inequality: A review and new evidence», *European Journal of Political Economy*, vol. 50, págs. 171-195.
- Delaure, G. 2019. *Decent work in global supply chains: An internal research review*. Research Department Working Paper No. 47. Ginebra, OIT.
- Dengler, K., y Matthes, B. 2018. «The impacts of digital transformation on the labour market: Substitution potentials of occupations in Germany», *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 137 (diciembre), págs. 304-316.
- Doellgast, V.; Lillie, N., y Pulignano, V. 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford, Oxford University Press.
- Elson, D. (coordinadora). 1995. *Male bias in the development process*. Manchester, Manchester University Press.
- Fernández-Macías, E.; Hurley, J., y Storrie, D. (coordinadores). 2012. *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995–2007*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Folbre, N. 2009. «Inequality and time use in the household», en B. Nolan, W. Salverda y T.M. Smeeding (coordinadores): *The Oxford handbook of economic inequality*. Oxford, Oxford University Press, págs. 342-363.
- Frey, C.B., y Osborne, M.A. 2017. «The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?», *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 114, págs. 254-280.
- Gereffi, G. 2019. «Global value chains and international development policy: Bringing firms, networks and policy-engaged scholarship back in», *Journal of International Business Policy*, vol. 2, núm. 3, págs. 195-210.

- Gomis, R. 2019. *The global labour income share and distribution*, Methodological description. Departamento de Estadística de la OIT. Ginebra, OIT.
- Grimshaw, D., y Hayter, S. En prensa. «Employment relations and economic performance», en C. Frege y J. Kelly (coordinadores): *Comparative employment relations in the global economy*. Segunda edición. Abingdon, Routledge.
- ; Fagan, C.; Hebson, G., y Tavora, I. 2017. «A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: Introduction and overview», en D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson y I. Tavora (coordinadores): *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester, Manchester University Press, págs. 1-32.
- Heintz, J. 2006. «Low-wage manufacturing and global commodity chains: A model in the unequal exchange tradition», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 30, núm. 4, págs. 507-520.
- Irani, L. 2015. «Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk», *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, núm. 1, págs. 225-234.
- Karamessini, M., y Rubery, J. (coordinadoras). 2014. *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Abingdon, Routledge.
- Kucera, D., y De Mattos, F.B. En prensa. «Automation, employment and reshoring: Case studies of the apparel and electronic studies», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 41, núm. 1.
- Lazonick, W. 2017. *The functions of the stock market and the fallacies of shareholder value*. Working Paper Series No. 58. Nueva York, Institute for New Economic Thinking.
- Locke, R.M. 2013. *The promise and limits of private power: Promoting labour standards in a global economy*. Nueva York, Cambridge University Press.
- Manyika, J.; Chui, M.; Miremadi, M.; Bughin, J.; George, K.; Willmott, P., y Dewhurst, M. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*. McKinsey Global Institute. <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>> [5/10/2019].
- Marsden, D. 1999. *A theory of employment systems: Micro-foundations of societal diversity*. Oxford, Oxford University Press.
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy*. Londres, Penguin Books.
- Milanovic, B. 2016. *Global inequality: A new approach for the age of globalization*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Milberg, W., y Winkler, D. 2013. *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development*. Nueva York, Cambridge University Press.
- Nedelkoska, L., y Quintini, G. 2018. *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202. París, OCDE.
- OCDE. 2019. *OECD Employment Outlook 2019: The future of work*. París. [Se puede consultar un resumen de este informe en español con el título *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del trabajo* en <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/674119d6-es.pdf?expires=1575304033&id=id&accname=ocid195767&checksum=D5F951D009750A6FEF977B918FA45297>> [2/12/2019]].
- OIT. 2019a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019*. Ginebra.
- . 2019b. *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra.
- . 2019c. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra.
- Piketty, T., y Zucman, G. 2014. «Capital is back: Wealth-income ratios in rich countries 1700-2010», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, núm. 3, págs. 1255-1310.
- Pilling, D. 2018. *The growth delusion: The wealth and well-being of nations*. Londres, Bloomsbury.
- PNUD. En prensa. *Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios y más allá del presente: las desigualdades en el desarrollo humano en el siglo XXI*. Nueva York, Naciones Unidas.

- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M., y Ranjbar, S. 2013. «Cumplimiento y cobertura del salario mínimo en países en desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, núm. 3-4, págs. 425-457.
- Rossi, A. 2013. «Does economic upgrading lead to social upgrading in global production networks? Evidence from Morocco», *World Development*, vol. 46 (junio), págs. 223-233.
- Sengenberger, W. 1994. «Protection, participation, promotion: The systemic nature and effects of labour standards», en W. Sengenberger y D. Campbell (coordinadores): *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring*. Ginebra, OIT, págs. 45-60.
- Simon, H.A. 1951. «A formal theory of the employment relationship», *Econometrica*, vol. 19, núm. 3, págs. 293-305.
- Solow, R. 1987. «We'd better watch out», *New York Times Book Review*, 12 de julio, pág. 36.
- UNCTAD. 2019. *Digital Economy Report 2019: Value creation and capture – Implications for developing countries*. Ginebra, Naciones Unidas. [Se puede consultar un resumen de este informe en español con el título *Informe sobre la Economía Digital 2019. Creación y captura de valor: Repercusiones para los países en desarrollo*, Panorama General, en <https://unctad.org/es/PublicationsLibrary/der2019_overview_es.pdf> [28/11/2019]].
- . 2017. *Informe sobre el Comercio y el Desarrollo 2017 – Un New Deal mundial como alternativa a la austeridad*. Ginebra, Naciones Unidas.
- Visser, J. 2019. *Trade unions in the balance*. ILO ACTRAV Working Paper. Ginebra, OIT.