

NOTA INFORMATIVA

preparada para la
segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
15-17 de febrero de 2018

#1

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

Los individuos, el trabajo y la sociedad

La creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017 marcó el inicio de la segunda fase de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. Los seis grupos temáticos que se han formado en el seno de la Comisión proporcionan una base para futuras deliberaciones de la Comisión Mundial. Se centran en las principales cuestiones que conviene tener en cuenta para que el futuro del trabajo ofrezca seguridad, igualdad y prosperidad. Para cada uno de los grupos propuestos se ha elaborado una serie de notas informativas. La finalidad de esas notas es alimentar el debate en torno a un conjunto de cuestiones escogidas con arreglo a cada uno de los temas tratados. Los grupos temáticos no están necesariamente relacionados con la estructura del informe final.

Índice de notas informativas

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

#1. Los individuos, el trabajo y la sociedad

#2. Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud

Grupo 2: Poner fin a la persistente desigualdad laboral de las mujeres en todo el mundo

#3. Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género

#4. Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal

Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico

#5. La calidad del trabajo en la economía de plataformas

#6. La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo

Grupo 4: Gestión del cambio durante cada fase de la educación

#7. Gestión de las transiciones a lo largo del ciclo de la vida

#8. Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo

Grupo 5: Nuevos enfoques para el crecimiento y el desarrollo

#9. Nuevos modelos empresariales para el crecimiento inclusivo

#10. Cadenas de valor mundiales para un futuro inclusivo y sostenible

Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo

#11. Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo

#12. Enfoques innovadores para garantizar la protección social universal para el futuro del trabajo

Introducción

La idea del «final del trabajo» (Rifkin, 1995) ha ocupado un lugar destacado en los debates sobre el futuro del trabajo. Sin embargo, el trabajo sigue siendo un pilar de la vida de las personas, las sociedades y la política.

La Constitución de la OIT alude a la función social del trabajo, y recalca que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (Declaración de Filadelfia, artículo II, a)). Esta formulación refleja la idea de que el trabajo sirve para atender necesidades materiales, y que además guarda relación con la realización personal. A estos elementos cabe añadir el papel del trabajo como elemento de cohesión de las personas en una sociedad: según Sigmund Freud, el trabajo proporciona «un lugar seguro en una porción de la realidad humana, de la comunidad humana» (Freud, 1930, pág. 27).

Para analizar el futuro del trabajo que deseamos, es imprescindible tener clara la función del trabajo para las personas y para la sociedad. En primer lugar, se ha de admitir que para buena parte de la humanidad el trabajo es una cuestión de supervivencia, el medio esencial para asegurar lo imprescindible para vivir y evitar la pobreza. Es positivo que ello esté claramente plasmado en la razón de ser y el contenido de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Sobre esta base se afirma la importancia del trabajo y su contenido. Como mínimo, el trabajo no debería matar —aunque cada año cueste la vida a 2,78 millones de personas— ni provocar enfermedades o discapacidades. Asimismo, el trabajo debería promover, que no violar, los derechos laborales y demás derechos humanos de quienes lo realizan. Si la idea del trabajo no se limita a que trabajar es irremediable para poder cubrir las necesidades materiales, sino que contribuye a la realización de la persona, entonces el contenido y la forma en que está organizado el trabajo también tienen relevancia. Tener una actividad con sentido es una característica distintiva y una necesidad del ser humano, de ahí la importancia decisiva de acceder a un trabajo significativo que ofrezca un espacio para la autonomía y la creatividad; los trabajos monótonos, repetitivos y penosos no lo permiten.

La experiencia personal del trabajo depende además de la medida en que propicia la conexión con los demás —compañeros, empleadores, empleados— y con la sociedad en su conjunto. La importancia de esta conexión es perceptible con suma claridad cuando se interrumpe, en el impacto psicológico devastador del desempleo. De hecho, el trabajo proporciona toda una red de conexiones entre la persona y la sociedad: las conexiones formales de las leyes y los pactos; las conexiones personales y colaborativas con quienes se interactúa en el trabajo; las conexiones asociativas y comunitarias que suele generar el trabajo; las conexiones materiales y de imagen que definen la jerarquía y el estatus; y las conexiones que definen el equilibrio y el desequilibrio entre vida privada y vida laboral.

El interés actual en el crecimiento y el desarrollo «inclusivos» y «equilibrados» parecería subrayar la necesidad inherente de las personas de formar parte de los procesos y objetivos sociales más amplios y de contribuir a ellos, de hacerlo en términos de justicia y equidad, y de hacerlo a través del trabajo.

Estas consideraciones sobre la función práctica, social y significativa del trabajo para la persona y la sociedad no han cambiado en el tiempo, y no hay razones que indiquen que ello cambiará en el futuro. La cuestión es más bien de qué modo los procesos actuales de transformación pueden moldearse para que el trabajo esté en mejores condiciones de cumplir esta función; ¿cuáles son sus posibilidades y cuáles sus riesgos?

La presente nota informativa examina de qué modo algunos de los cambios están incidiendo en la organización espaciotemporal del trabajo. Cuándo y dónde realizamos nuestro trabajo son dos de las características más fundamentales del trabajo en general. Los acontecimientos históricos ya han cambiado estos aspectos; de hecho, siguen haciéndolo, y ello conlleva profundas consecuencias para las personas y la sociedad. En las notas informativas subsiguientes se examinan más a fondo otras cuestiones afines dignas de atención para poder prepararnos para el futuro del trabajo que deseamos, y para modelarlo.

¿De qué forma está cambiando el trabajo, y cuáles son las implicaciones para las personas y la sociedad?

Históricamente, las innovaciones tecnológicas han tenido una gran repercusión en los lugares y el programa de trabajo, es decir, en las dimensiones temporal y espacial del trabajo. La primera revolución industrial provocó la concentración de obreros de la industria en grandes plantas e impuso fórmulas rígidas sobre las horas de trabajo. Con la llegada de la luz eléctrica, esos horarios se ampliaron más allá de las horas con luz natural, y ello tuvo importantes repercusiones para las personas y la sociedad. En consecuencia, se adoptaron nuevas medidas, tales como las relativas al número máximo de horas de trabajo y al trabajo nocturno de las mujeres.

Así pues, ¿qué podría conllevar la cuarta revolución industrial? La combinación de tecnología y decisiones políticas en los últimos decenios ya ha impulsado la interdependencia de las economías y la rápida inclusión de muchos millones de personas en un único sistema global de producción e intercambio. La «compresión espaciotemporal» (Gregory *et al.*, 2009; Agnew, 2001) ha acercado a las personas en sus interacciones económicas, y las barreras de tiempo y distancia se evaporan dando paso a lo inmediato y lo virtual¹.

1 Según Jessop (2000), esta compresión espaciotemporal supone «la intensificación de episodios 'concretos' de flujos tangibles e intangibles en tiempo real y/o a mayor velocidad en una distancia determinada. Ello guarda relación con la evolución de tecnologías tangibles e intangibles que permiten un control cada vez más preciso en períodos de acción cada vez más reducidos y 'la conquista del espacio por el tiempo'» (pág. 70).

No obstante, hay razones para suponer que el proceso mismo de esta integración de producción y servicios, en ocasiones a escala internacional, también pueda provocar la desintegración o dispersión de la organización espaciotemporal del trabajo, lo cual entrañaría importantes consecuencias para las personas y la sociedad. Por ejemplo, si bien es cierto que se congrega a más personas en el mismo sistema de producción mundial, ello ha ido acompañado de la desintegración vertical de las empresas, pues se centran en las actividades más beneficiosas y externalizan las demás (véase la nota informativa núm. 10). Otro fenómeno paralelo es la división de los puestos de trabajo en una serie de tareas concretas.

Trabajo y tiempo

El primer Convenio de la OIT de 1919 se refería a las horas de trabajo y establecía el objetivo de una jornada laboral de ocho horas y una semana laboral de 48 horas². Pronto se aprobó otro convenio que estableció el principio de una semana laboral de cinco días y dos días consecutivos de descanso³. Estos instrumentos constituyen una declaración sucinta de lo que hace cien años se consideraba una organización del trabajo socialmente deseable y económicamente posible. ¿Cómo sería una declaración similar adaptada a nuestro tiempo, y qué cuestiones están en juego?

Un conjunto fundamental de cuestiones remite a la reducción de las horas de trabajo y la mayor flexibilidad del tiempo de trabajo.

La reducción progresiva del tiempo de trabajo es, en su propio derecho, un objetivo de larga data de la política social, factible gracias a la mejora de la productividad y del nivel de vida, y de actualidad por la perspectiva de falta de trabajo que pronostican algunos analistas del futuro del trabajo. En la práctica, estas reducciones tienden a introducirse como parte de un paquete de medidas destinadas a atender la necesidad de flexibilidad interna de las empresas en el contexto de la economía global de 24 horas, y la necesidad de los trabajadores de conciliar la vida laboral con la vida privada. Pueden ser objeto de procesos complejos de negociación y diálogo, tal como quedó de manifiesto en el reciente convenio colectivo suscrito por el sector metalúrgico y ferroviario de Alemania, en el que la flexibilidad para poder conciliar vida privada y vida laboral se ha ligado a la capacidad de los trabajadores de determinar su propio equilibrio y optar por reducir la cantidad de horas de trabajo por semana (por ejemplo, a 28 horas en la industria metalúrgica) y por una licencia anual más prolongada⁴.

Si bien la mayor flexibilidad es una respuesta a las necesidades de la empresa y las preferencias del trabajador, en particular para conciliar mejor la vida privada y la laboral, no hay garantías de que ambos factores coincidan; se plantea, pues el concepto de «soberanía del tiempo»: ¿a quién corresponde, en última instancia, decidir y controlar el uso del tiempo? Además, es probable que la posibilidad de negociar una reducción de las horas de trabajo y la flexibilidad del horario de trabajo sea más limitada en

² Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

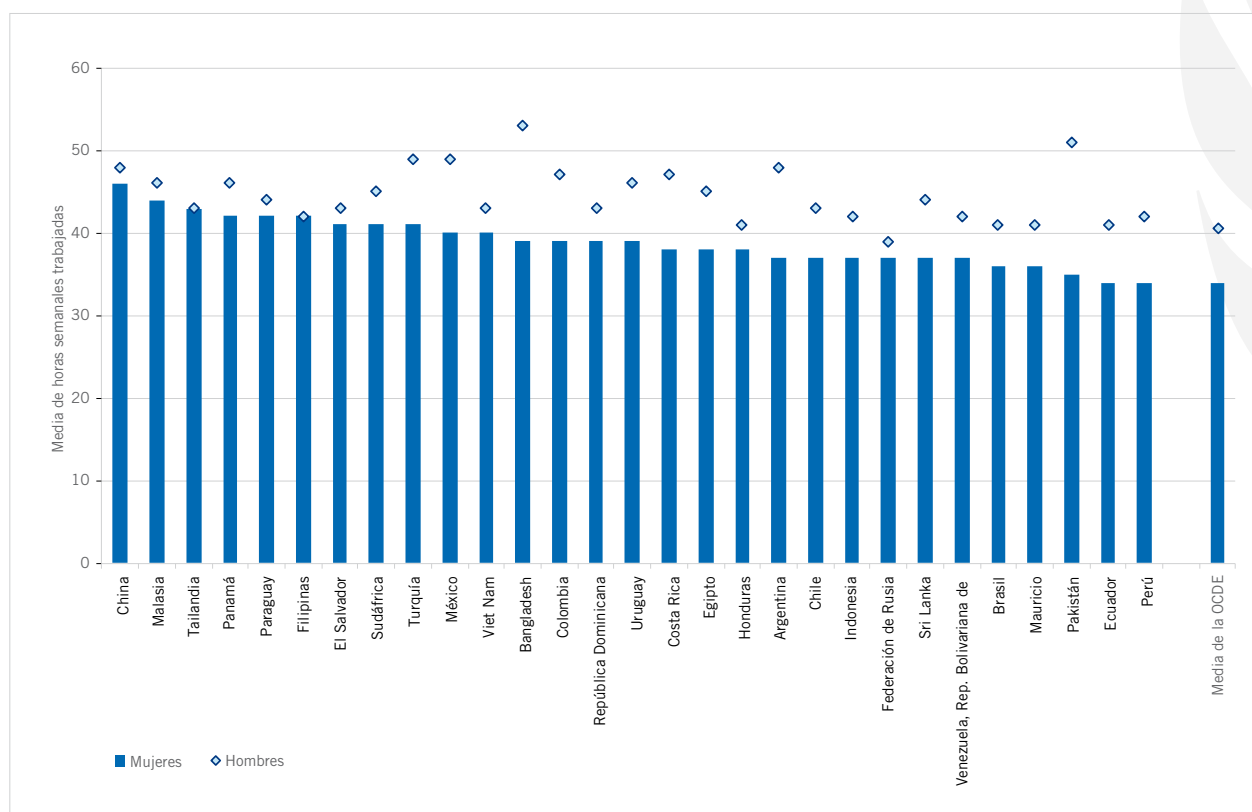
³ Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14).

⁴ Véase el comunicado de prensa de IG Metall (2018) sobre los resultados del convenio colectivo del sector metalúrgico y ferroviario, suscrito el 5 de febrero de 2018, en vigor desde el 1.º de enero de 2018 hasta el 31 de marzo de 2020.

países en desarrollo con instituciones de negociación colectiva frágiles (Lee y McCann, 2011). También es probable que la prevalencia de la informalidad y del trabajo no remunerado en las economías en desarrollo neutralice las opciones cada vez más presentes en el horizonte de los trabajadores de otros lugares del mundo.

Estos debates tienen lugar en un contexto muy dispar en cuanto a distribución del tiempo de trabajo: más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial supera las 48 horas semanales de trabajo, y casi una quinta parte trabaja menos de 35 horas. Buena parte de las personas que trabajan, en particular en la economía informal, no ven satisfecha su aspiración de trabajar más, de modo que se provoca un subempleo crónico por insuficiencia de horas de trabajo. Ahora bien, también hay datos que revelan horas de trabajo semanales sumamente prolongadas, entre hombres y mujeres, en países en desarrollo con bajos salarios (véase el gráfico 1). Las mujeres suelen ser quienes asumen las tareas de cuidado y las responsabilidades familiares (véanse las notas informativas núms. 3 y 4); si este factor y la distribución dispar del tiempo de trabajo remunerado se consideran en combinación, se aprecia la dimensión de género de la «pobreza de tiempo»: la falta de tiempo libre.

Gráfico 1. Horas semanales de trabajo por sexo, 2016



Nota: El número medio de horas de trabajo semanales se refiere a las horas trabajadas en todos los puestos de las personas empleadas y en todo tipo de fórmulas sobre el tiempo de trabajo (por ejemplo, a tiempo completo y a tiempo parcial).

Fuente: ILOSTAT y base de datos de la OCDE.

La otra cuestión que se plantea es la desaparición de la distinción entre tiempo laboral y tiempo libre. Los cambios de la organización del trabajo —trabajo desde el domicilio, teletrabajo, economía de plataformas, trabajo por cuenta propia y trabajo independiente— dan mayor margen para que la persona decida cuándo trabajar, cuándo no hacerlo, y durante cuánto tiempo, y la consecuencia menos positiva es la ausencia de garantías de trabajo previsible. En esta situación, ya no está tan claro cuándo se trabaja y cuándo no. Es posible que el hecho de ser convocado para hacer un trabajo, y de no estar presente en el trabajo, tenga ventajas, pero el requisito de estar alerta o disponible para trabajar en todo momento podría neutralizarlas. Así, la frontera entre trabajo y no trabajo se difumina, comprometiendo la capacidad de la persona de proteger genuinamente su tiempo libre. Surgen, pues, interrogantes acerca del tiempo destinado a «trabajar» (por ejemplo, revisando mensajes) durante el tiempo libre. El concepto de «derecho a la desconexión» (OIT y Eurofound, 2017) es una respuesta⁵.

Trabajo, lugar y espacio

Los cambios ofrecen la posibilidad o el requisito de trabajar en cualquier momento, y al mismo tiempo van abriendo la posibilidad de trabajar en cualquier lugar.

El proceso de globalización ha vuelto a trazar la división internacional del trabajo, que seguirá evolucionando en respuesta a los diversos factores que determinan las decisiones sobre la ubicación de la producción y la prestación de servicios (véase la nota informativa núm. 6). Habrá una reconfiguración de las cadenas de valor mundiales (véase la nota informativa núm. 10), a resultas de lo cual el trabajo, los puestos de trabajo y las tareas irán cambiando de ubicación.

Los trabajadores también percibirán esa inestabilidad del emplazamiento. Hay una tendencia creciente, aunque no universal, a considerar menos necesario o ventajoso agrupar a un número importante de trabajadores en grandes plantas de producción. Los lugares físicos de trabajo y las fórmulas de empleo comienzan a tener «fisuras» (Weil, 2014), a consecuencia, en parte, de nuevos modelos de producción basados en el mayor uso de contratistas y subcontratistas. La diversificación de las fórmulas de empleo equivale a que los trabajadores ya no permanecerán un período prolongado en una de ellas, sino que irán desplazándose de una a otra.

Además, la aplicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones permite que una parte cada vez mayor del trabajo se realice fuera de un lugar de trabajo estable y colectivo. Puede ocurrir, pues, que en un momento se ofrezca al trabajador la posibilidad de trabajar desde su domicilio o desde otro emplazamiento a distancia y, en otro momento, que el lugar de trabajo se elimine de forma definitiva y, en consecuencia, que trabajar en otro lugar sea un requisito y no una opción. Tal es el caso de la economía de plataformas, en las que, dependiendo de las circunstancias, el trabajo puede realizarse en cualquier sitio que cuente con una conexión a Internet, o

5 Véase, por ejemplo, en Francia, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, artículo 55, párrafo 1).

de modo itinerante, en el lugar que determine el solicitante del bien o servicio del que se trate (véanse las notas informativas núms. 5, 6 y 10).

Estas situaciones tienen ventajas evidentes para las personas y la sociedad, la más palpable es que ofrecen más opciones al interesado sobre dónde vivir y trabajar; pueden reducir la congestión del tráfico, el tiempo de desplazamiento y la contaminación. Además, en los países desarrollados —y en cierta medida también en los países en desarrollo— las tecnologías de la información permiten a los empresarios conectarse con mercados, instituciones bancarias y autoridades, de un modo inimaginable en el pasado, y hacen viables modelos empresariales que antes no lo eran (véanse las notas informativas núms. 4 y 9). Una conexión a Internet también permite suministrar y realizar trabajos en diferentes países —en entornos rurales y urbanos— y ofrece a los interesados una alternativa a la migración laboral.

Ahora bien, también parece probable que esta dispersión espacial del trabajo, particularmente si se considera junto con la dispersión temporal analizada antes, tenga importantes implicaciones para la función social del trabajo. En términos más sencillos, si el trabajo no es realizado por grupos de personas en un mismo tiempo y un mismo lugar, si se lleva a cabo de forma remota y virtual, si no es objeto de una relación de empleo duradera, es probable que no cumpla la función social que tuvo en su día, o que no la cumpla del mismo modo (véase, por ejemplo, Dudwick, 2013). Ya no habría un nexo entre el trabajo y el sentido de comunidad, de comportamiento asociativo y de interacción social que determinan la proximidad física y las relaciones personales de confianza y familiaridad forjadas en el tiempo.

El efecto de esta dispersión espacial del trabajo en el entramado social es un interrogante abierto (véase la nota informativa núm. 12). Los aspectos espaciales siguen determinando la configuración de las relaciones laborales, desde el plano local al mundial. Tal vez no sea casual la aparición observada recientemente, tanto en lugares del mundo desarrollados como en desarrollo, de estrategias novedosas —locales y a menudo comunitarias— de organización de los trabajadores (Fine, 2015; Webster, 2015; Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). La reconfiguración del trabajo va acompañada de cambios de las prácticas de comunicación (por ejemplo, Facebook, WhatsApp). Esta conectividad virtual puede tener importantes efectos en la «lógica de la acción colectiva», y obviar el requisito de encontrarse físicamente. Ello puede aumentar las posibilidades asociativas de quienes de otro modo tendrían dificultades para conectarse, en particular las microempresas, las mujeres y las personas con contratos atípicos (Savage, 2006).

Estas modalidades de desarrollo dan mucho margen para evaluaciones subjetivas. Hay quienes las considerarán como una respuesta positiva al creciente individualismo en la sociedad, y como posibilidad de atender a las propias preferencias y estilo de vida (Frayne, 2015). Otros verán en ellas el peligro de mayor aislamiento y atomización, y una pérdida de la identidad, pues entre las personas aumenta la distancia en términos de espacio, de tiempo y de ingresos, en gran contraposición con la hiperconectividad de la era de Internet (véase, por ejemplo, Supiot, 2010).

Valorar y cuantificar el trabajo

La idea de que el trabajo cumple una serie de funciones universales en la vida de las personas y las sociedades —atención de necesidades materiales, autorrealización, conexión del individuo con la sociedad— no significa que todo el mundo desee o espere exactamente lo mismo del trabajo, o que las preferencias no cambien en el tiempo. Si están en condiciones de hacerlo, distintas personas tomarán distintas decisiones respecto de las ventajas y desventajas del trabajo remunerado y el tiempo libre, del volumen de trabajo o de las responsabilidades que desean asumir, e incluso de si participar o no en la fuerza de trabajo en un momento determinado.

Por lo tanto, los cambios en el mundo del trabajo que ofrecen diversidad y flexibilidad en principio ofrecerían muchas posibilidades de responder a preferencias personales diferentes. No sería posible ajustar esas preferencias a los parámetros establecidos en el Convenio núm. 1 de la OIT y cumplir con el requisito de estar presente en un determinado lugar de trabajo durante un período no superior a un número específico de horas. Ahora bien, del mismo modo, no hay una correspondencia aritmética entre las diversas posibilidades ofrecidas en una situación específica y los deseos de una persona determinada. Entre los mecanismos e instituciones necesarios para compatibilizarlo figuran el diálogo social y la negociación, respaldados por ciertas garantías mínimas (como el salario mínimo y el nivel mínimo de protección social).

Si se admite la importancia que reviste el diseño de la vida laboral para atender al bienestar de las personas en el futuro del trabajo que deseamos, lo siguiente es admitir que la vara convencional para medir el éxito económico y social, el PIB per cápita, parece ser cada vez menos idóneo para reflejar y cuantificar el bienestar material, el desarrollo espiritual, la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades que el trabajo debe promover. El PIB no cuantifica el valor del trabajo no remunerado subyacente al bienestar de las personas y las sociedades en todo el mundo y en todo el ciclo de la vida y cuya necesidad suele privar del derecho a elegir a quienes lo realizan (véase la nota informativa núm. 3).

Por lo tanto, si los sistemas contables nacionales incorporaran todas las clases de trabajo, incluido el trabajo no remunerado, y reflejaran la medida en que el trabajo realmente cumple su función de promover el bienestar individual y social, se sentaría una base importante para la formulación de políticas necesarias para el futuro del trabajo que deseamos, y se realizaría una contribución fundamental para medir su éxito.

Algunas consideraciones

La reconfiguración del momento, la forma y el lugar en que trabajamos augura promesas y peligros. Las implicaciones de estos cambios para las personas y la sociedad en el futuro del trabajo dependerán de nuestros valores y de nuestro compromiso con la justicia social, y de los marcos que ideemos para modelar ese futuro.

- ¿De qué manera propiciamos cambios para que el futuro del trabajo atienda la necesidad de flexibilidad de las empresas y la de equilibrio entre vida laboral y vida privada de los trabajadores? ¿Cómo se pueden aprovechar los beneficios de la productividad de las nuevas tecnologías para ir reduciendo el tiempo de trabajo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo?
- En el contexto de rápida dispersión espacial del trabajo, ¿de qué modo se promueve una función significativa del trabajo en nuestras comunidades y nuestra sociedad? ¿Qué posibilidades ofrecen las nuevas tecnologías para anclar el trabajo a nivel local y crear un sentido de comunidad potencialmente nuevo?
- ¿Qué otras medidas deberíamos utilizar para valorar y cuantificar el trabajo con más precisión? ¿Qué políticas podrían adoptarse para valorar adecuadamente la totalidad del trabajo, tanto remunerado como no remunerado?
- ¿Serán suficientes los marcos de gobernanza existentes para que el futuro del trabajo sea seguro, inclusivo y equitativo?

Bibliografía

- Agnew, J. 2001. «The new global economy: Time-space compression, geopolitics, and global uneven development», *Journal of world-systems research*, vol. 7, núm. 2, págs. 133-154.
- Dudwick, N. 2013. *The relationship between jobs and social cohesion: Some examples from ethnography*, documento de referencia para el informe *World Development Report 2013: Jobs* (Washington, D.C., Banco Mundial).
- Fine, J. 2015. «Movimientos alternativos de protección de los trabajadores en los Estados Unidos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 134, núm. 1; número monográfico titulado «El futuro incierto de las relaciones laborales», págs. 17-29.
- Frayne, D. 2015. *The refusal of work: The theory and practice of resistance to work* (Londres, Zed Books).
- Freud, S. 1930. *Civilization and its discontents*, traducido al inglés y publicado por J. Strachey (Nueva York, W.W. Norton). [Edición de 2010 en español con el título *El malestar en la cultura*; traducción de Luis López-Ballesteros de Torres (Madrid, Alianza Editorial)].
- Gregory, D.; Johnston, R.; Pratt, G.; Watts, M., y Whatmore, S. (directores). 2009. *The dictionary of human geography*, quinta edición (Malden, Wiley-Blackwell).
- IG Metall. 2018. Ein starker Tarifabschluss: Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Comunicado de Prensa 22/2018 (Frankfurt, IG Metall).
- Jessop, B. 2000. «The state and the contradictions of the knowledge-driven economy», en J. Bryson, P. Daniels, N. Henry y J. Pollard (directores): *Knowledge, space, economy* (Londres y Nueva York, Routledge), págs. 63-78.
- Johnston, H., y Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the "gig" economy*, Conditions of Work and Employment Working Paper No. 94 (Ginebra, OIT).
- Lee, S., y McCann, D. 2011. «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realising the promise of 'regulated flexibility'», en S. Hayter (director): *The role of collective bargaining in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 47-75.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) y Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). 2017. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* (Ginebra y Luxemburgo, OIT y Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Rifkin, J. 1995. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* (Nueva York, Putman).
- Savage, L. 2006. «Justice for janitors: Scales of organizing and representing workers», en L.L.M. Aguiar y A. Herod (directores): *The dirty work of neoliberalism: Cleaners in the global economy* (Oxford, Blackwell), págs. 214-234.
- Supiot, A. 2010. *L'esprit de Philadelphie: La justice sociale face au marché total* (París, Seuil).
- Webster, E. 2015. «Se redefinen las fronteras de las relaciones laborales. Aportaciones desde Sudáfrica», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 134, núm. 1; número monográfico titulado «El futuro incierto de las relaciones laborales», págs. 31-41.
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, Harvard University Press).

Lined writing area consisting of 30 horizontal dotted lines.



