

Nuevas tendencias en el empleo: debates y escenarios

Graciela Bensusán
(UAM/X),

Seminario Universitario de la Cuestión Social

19 de abril del 2017

Temática

1. ¿Qué es y cuáles son las implicaciones de la 4ª Revolución Industrial?
2. Factores que inciden en los mercados laborales altamente competitivos
3. Predicciones acerca de la destrucción y creación de empleos por cambio tecnológico
4. Viejos conceptos y nuevos empleos: ¿superposición o innovación?
5. Tendencias en el empleo: empleo atípico e informalidad
6. Consecuencias del empleo atípico y del trabajo en plataformas digitales
7. Retos para las instituciones y políticas del mercado de trabajo: debates
8. Prioridades en América Latina
9. ¿Cómo estamos en México? Los “buenos empleos” bajo amenaza

La 4ª revolución industrial: incertidumbre

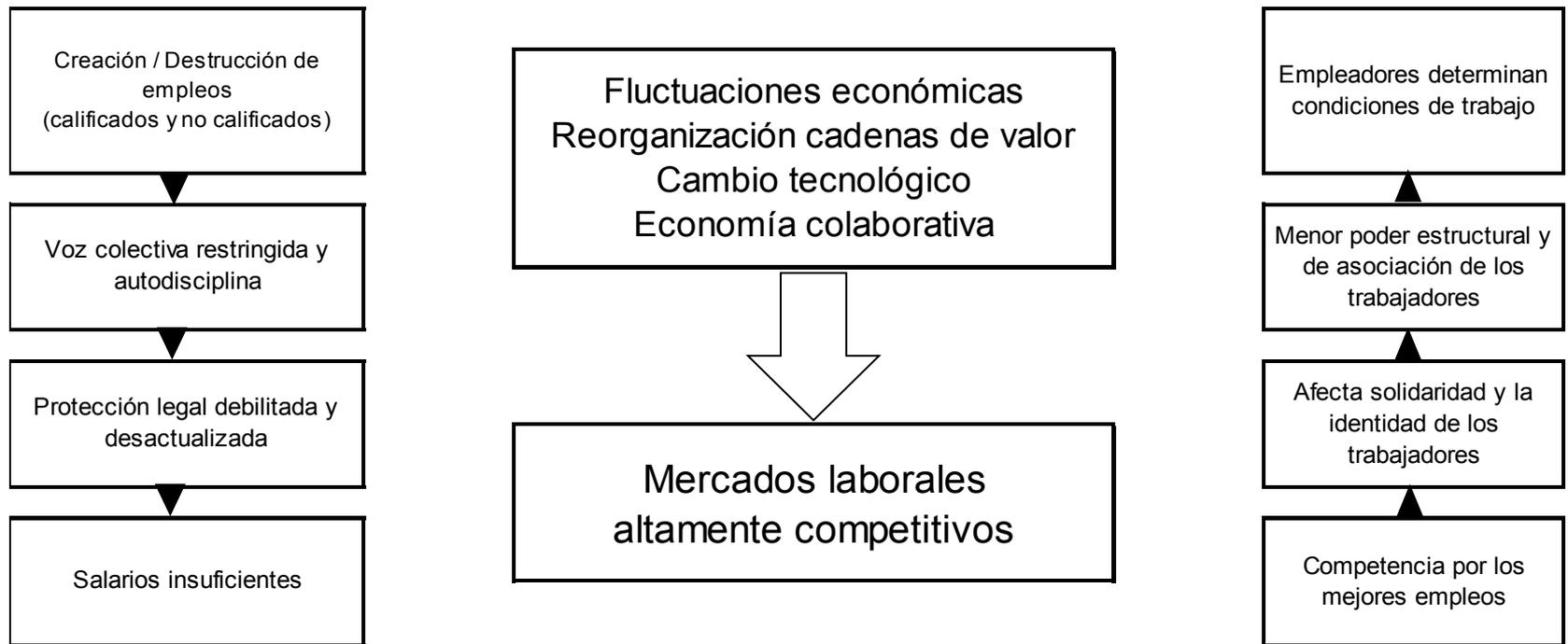
- ¿Es una etapa disruptiva que conduce a un nuevo modelo de administración de recursos y métodos de producción?
- ¿Será la tecnología un factor de optimización (costo marginal cero) que llevará al progreso socio-económico una mejor sociedad y un mejor gobierno?
- ¿Cuál sería la singularidad de este proceso, respecto de anteriores revoluciones industriales?

Posiciones

(Unctad, n°50, 2016)

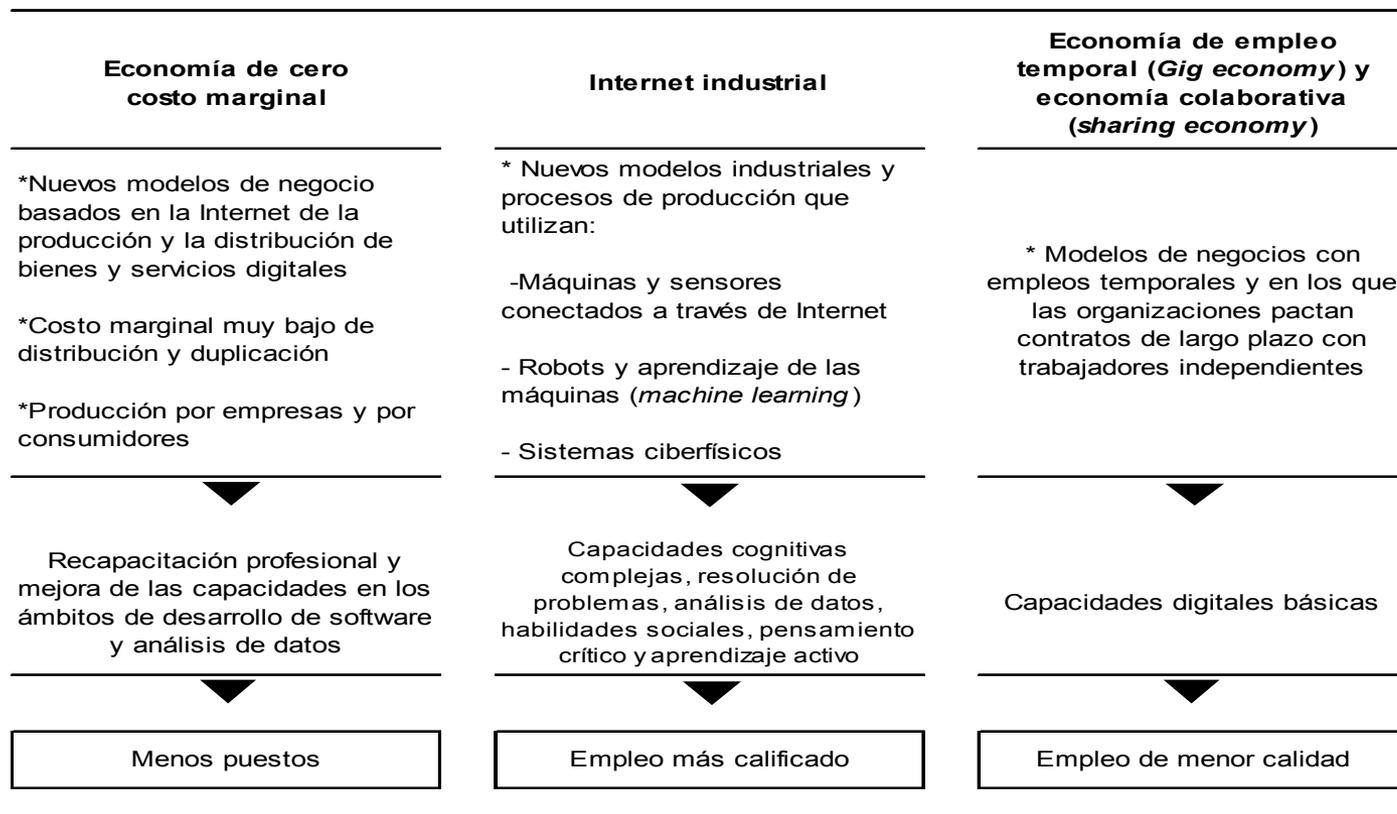
- ✓ **Optimistas:** los efectos adversos serán en el corto plazo y los robots incrementarán la productividad, mejorando ingresos y bienestar de los trabajadores.
- ✓ **Pesimistas:** el ritmo y alcance del cambio tecnológico, incluida la robotización, implica la utilización de un número menor de trabajadores a largo plazo, que deberán ser altamente calificados.
- ✓ De acuerdo a UNCTAD ambas son posibles y se darían conjuntamente...
- ✓ Pero la evidencia sobre procesos de relocalización del empleo (“reshoring”) son mixtas y en todo caso son procesos lentos que generan pocos empleos altamente calificados.

La transformación estructural del mundo del trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Drache et al., 2015; y otros autores citados en la revisión de la literatura

La nueva revolución industrial y el nuevo contexto laboral



Fuente: CEPAL (2016: 68), *Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe. La región frente a las tensiones de la globalización*, Santiago, 171Pp.

Naturaleza del trabajo y el proceso de diseño en la industria 4.0: requerimientos y beneficios (Rodríguez, 2017)

- ❑ Manejo de la complejidad, abstracción y resolución de problemas.
- ❑ Mayor iniciativa, comunicación y habilidad para organizar el trabajo
- ❑ Mayor creatividad y entendimiento de los procesos, acompañado de los conocimientos y habilidades que ya se tienen
- ❑ Las tareas rutinarias serán eliminadas
- ❑ Los trabajadores podrán ser productivos más tiempo
- ❑ La mayor flexibilidad permitirá un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar
- ❑ **¿Podrán los países en desarrollo beneficiarse?**

Proyecciones de la destrucción y creación de empleos: Global, América Latina, Unión Europea y Estados Unidos

	Destrucción		Creación / Tipo de empleo
	Optimistas	Pesimistas	
Global (2020) ¹	7.1 millones (WEF) OCDE 9%	57% del empleo 50% de las actividades de trabajo	2 millones
América Latina (2030) ²	3.38 millones	Argentina - 48% Brasil - 50% México - 52%	Más de 2 millones
Unión Europea (próximas décadas) ³	a) La industria alemana podría perder 490.000 puestos de trabajo entre ahora y 2025 b) UK - 10% c) Alemania - 12% d) Austria - 12%	a) Entre 40 y 60% de los empleos existentes hoy (UE) b) UK - 30% c) Alemania - 35%	430,000
Estados Unidos (2020) ⁴	9% de los trabajadores	47% del total del empleo	a) 5% de la fuerza de trabajo se ocupará en "trabajo a la demanda" b) 25% de la población en edad de trabajar, realizarán actividades económicas informales a través de plataformas virtuales

Fuentes:

¹ WEF (2016: 13-20); Arntz, Melanie; Terry Gregory and Ulrich Zierahn (2016: 4), McKinsey Global Institute (2017: 21)

² OCDE/CAF/CEPAL (2016: 264); McKinsey Global Institute (2017)- Fariza (El País, 2017);

³ Degryse (2016: 25); Arntz, Melanie; Terry Gregory and Ulrich Zierahn (2016: 33); Petroff (2017)

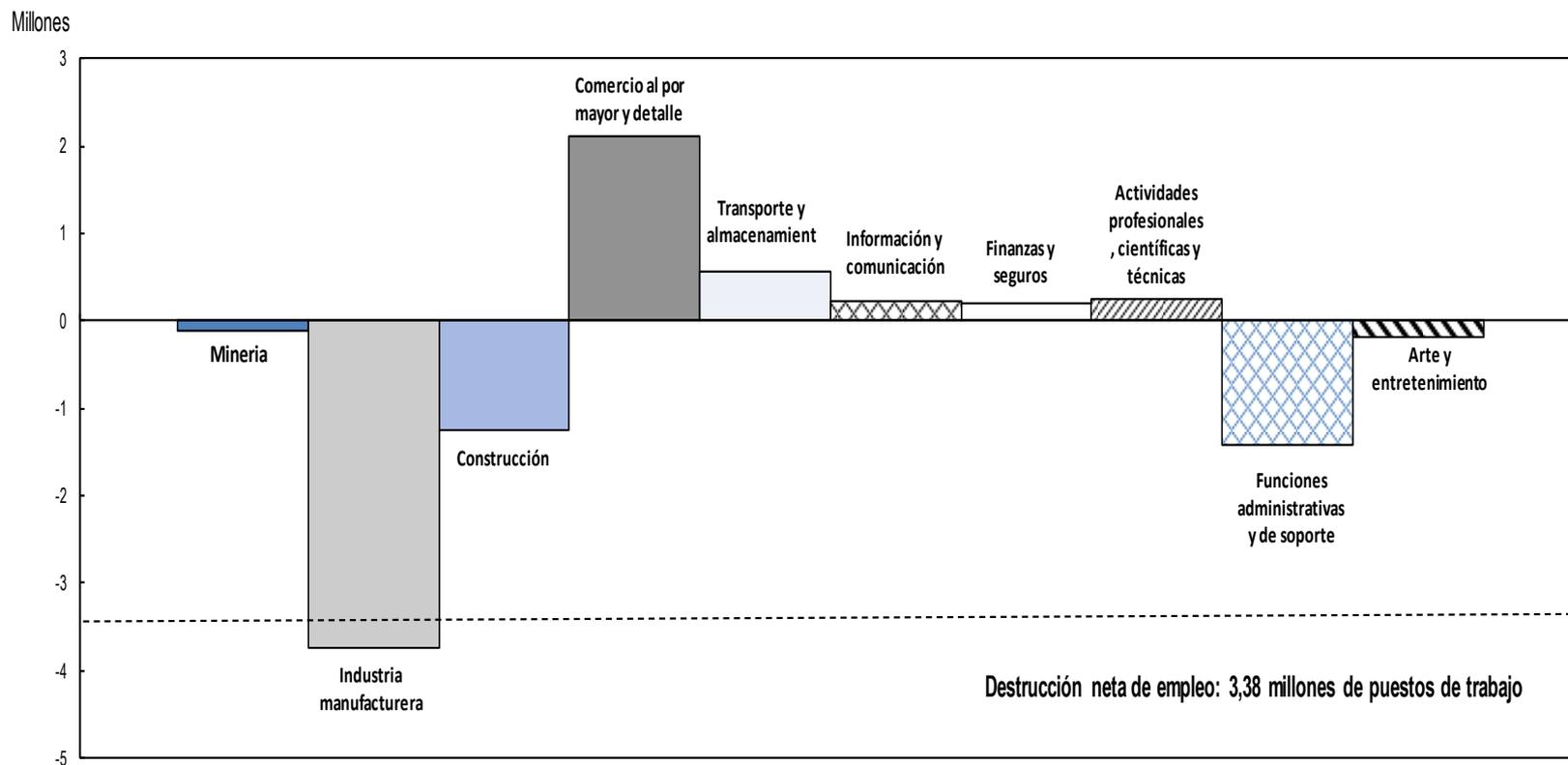
⁴ Frey and Osborne (2013); Arntz, Melanie; Terry Gregory and Ulrich Zierahn (2016: 33); Cogadnone et al (2016: 20-22)

Predicción más alarmista para AL

(BM, 2016)

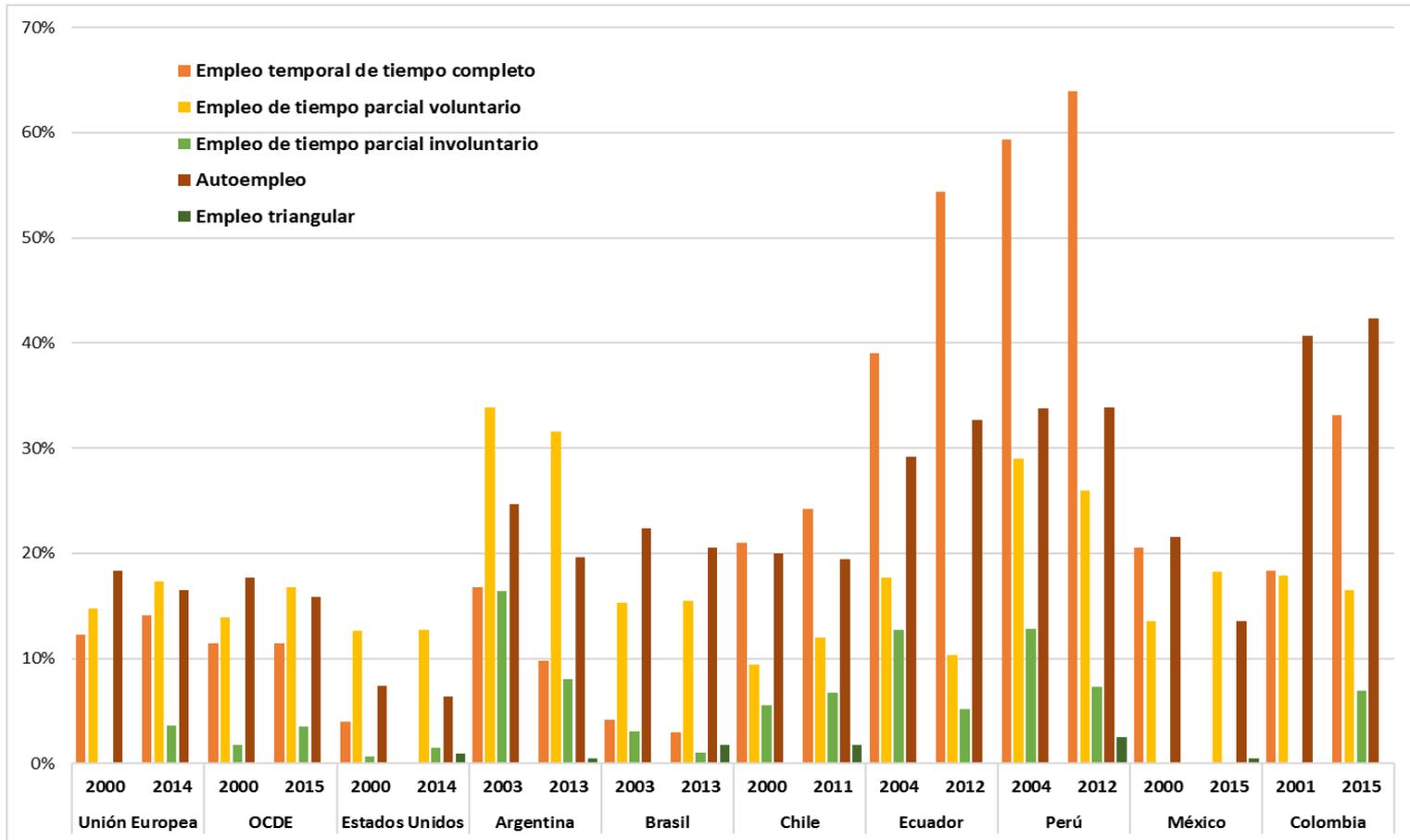
- ❖ Los efectos de la robotización (sustituye trabajo humano por capital) afectarán más a los países en desarrollo: alrededor de 2/3 de los trabajos en estos países pueden ser automatizados y muchos de estos empleos ya han desaparecido.
- ❖ Al reducirse la parte de trabajo humano en el costo total de producción, se perderá la ventaja tradicional derivada del menor costo de la fuerza de trabajo.

América Latina: Previsiones sobre la creación y destrucción de empleo por sectores para 2030



Fuente: OCDE/CAF/CEPAL (2016: 264) con base en WEF (2016) y base de datos OIT KILM.

Variaciones de las formas atípicas del empleo en La Unión Europea, OCDE, Estados Unidos y América Latina, 2000-2014



Fuentes: Elaboración propia con base en Codagnone et al, 2016; Maurizio, 2016; OECD, 2016a; SEDLAC (CEDLAS and The World Bank) - <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/esp/estadisticas-detalle.php?idE=21>, fecha de consulta 23/11/2016 (Datos para autoempleo en América Latina)

América Latina (6 países): % Informalidad laboral 2005 - 2015

	Argentina	Brasil	Chile	Costa Rica	México	Uruguay
2005	43.0	50.5	34.0	-	59.4	38.7
2006	40.4	49.4	30.6	-	58.9	34.9
2007	41.0	47.4	-	-	57.8	34.4
2008	37.1	46.2	-	44.9	58.0	32.9
2009	49.2	44.8	30.0	43.8	58.9	31.6
2010	37.8	-	-	43.2	59.8	30.6
2011	47.1	39.6	26.7	38.8	59.4	27.1
2012	47.2	38.6	-	40.5	59.7	25.6
2013	46.7	-	29.2	43.3	58.9	-
2014	35.9	-	-	42.8	58.2	-
2015	33.1	-	-	41.4	57.6	-

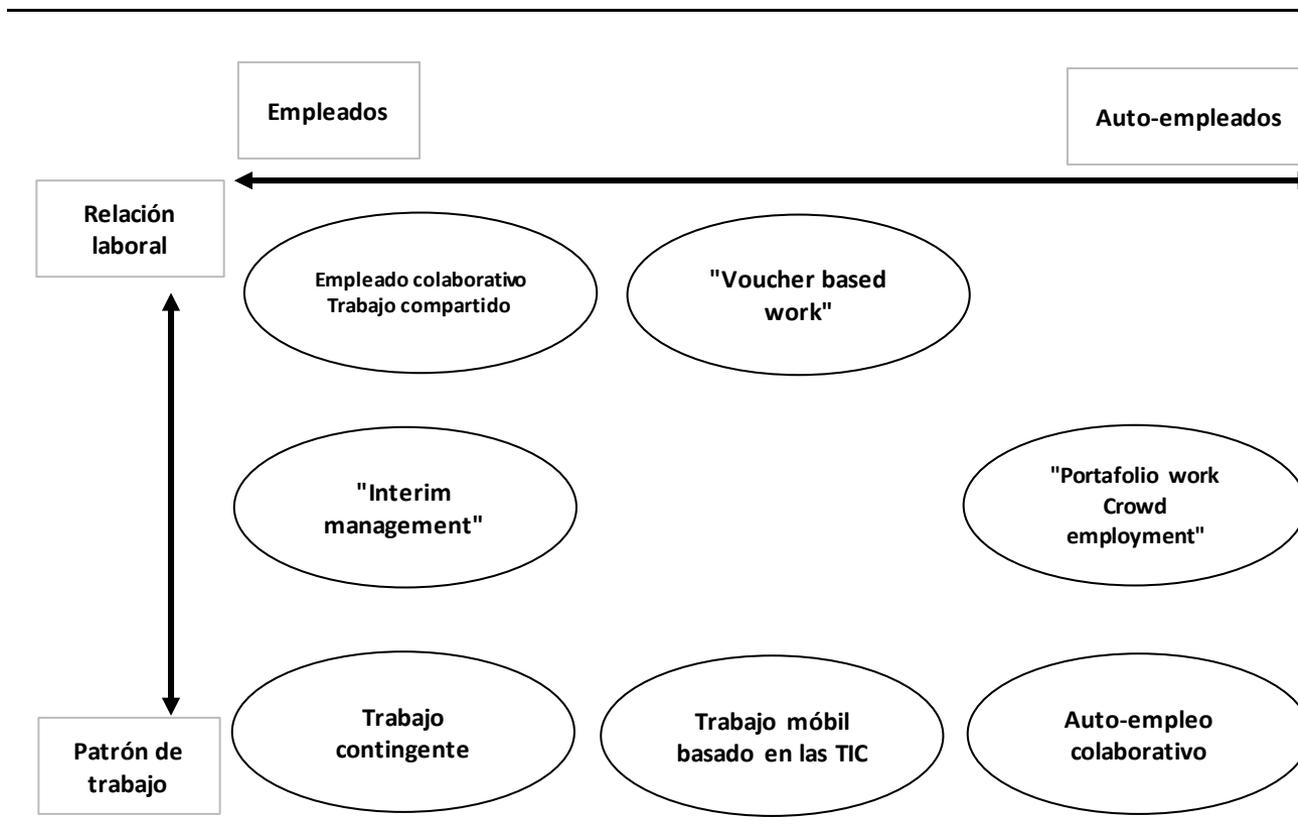
Fuentes: ARGENTINA: OIT (2014); MTEySS-INDEC (2009-2013); BRASIL: Alejo, Javier; Guillermo Cruces y Cecilia Parada (2015); CHILE: Cepalstat; (2005-2015) COSTA RICA: INEC-ECE (2013-2015) y Delgado (2013); MÉXICO: INEGI (2005-2015) ; URUGUAY: OIT-FORLAC (2014)

América Latina: % de informalidad laboral 2009 - 2013 por categoría ocupacional

	2009	2011	2012	2013
Asalariado sector público	15.7	15.4	15.4	15.9
Asalariado sector privado* (incluye empleadores)	36.2	36.4	33.7	32.9
Microempresa (1 a 10 trabajadores)	61.4	59.7	60.3	58.6
Empresas con más de 10 trabajadores	17.2	15.1	15.1	14.4
Independientes	85	83.7	83.2	82.3
Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	80.1	78.1	79.3	77.5
Trabajador Familiar Auxiliar	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2014:14-15) Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe, Lima.

Nuevas formas de empleo



Fuente: Gérard Valenduc and Patricia Vendramin (2016: 30), *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, Working Paper 2016.03, ETUI, Brussels, 52Pp. Based on Eurofound, 2015.

Empleo no-estándar

Precariedad		Informalidad		
	SUPERPOSICIÓN			
				Empleo encubierto / P or cuenta propia económicamente dependiente
				Relación de trabajo multipartita
				Trabajo a tiempo parcial y a pedido
				Empleo temporal

Fuente: ILO (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva.

Siete ámbitos de posible inseguridad en el trabajo (ILO, 2016)

- 1) Empleo
- 2) Ingresos
- 3) Horas
- 4) Seguridad y salud ocupacional
- 5) Seguridad Social
- 6) Formación
- 7) Representación

¿Son suficientes las categorías legales vigentes (empleado, auto-empleado/independiente, semi-independiente) para proteger a los que ocupan los nuevos empleos y enfrentar las siete inseguridades?

Protección a nuevos trabajadores: Uber y de Contratos Cero-Horas. Sentencias judiciales en EEUU y UK

Uber

- 1) Existencia de **desequilibrio negociador** entre las partes
- 2) Nuevas formas de control mediante las evaluaciones de los clientes y mayor monitoreo del trabajo a costo cero para las empresas
- 3) Integración en la organización ajena y falta de organización propia
- 4) Falta de oportunidades y desarrollo profesional o empresarial para los conductores

Contratos cero-horas (CCH)

- 1) Existencia de un **desequilibrio negociador** entre las partes
- 2) **Debe atenderse a la realidad de lo que está sucediendo entre las partes** (como lo propone la Recomendación 198 de la OIT)
- 3) CCH alcanzan al menos al 5% de la fuerza de trabajo y son utilizados por el 13 % de los empleadores en Reino Unido, según estimaciones conservadoras

Consecuencias del trabajo atípico o no-estándar

- ✓ Aumenta la probabilidad de quedar “atrapados” en este tipo de empleos y de tener que afrontar individualmente diversos riesgos
- ✓ Desdibuja la naturaleza de los vínculos sociales
- ✓ Afecta la identidad de diversos contingentes de trabajadores así como la solidaridad entre estos.
- ✓ Favorece la unilateralidad de los empleadores en la determinación de las condiciones de trabajo
- ✓ Reorganiza actividades tradicionales dependientes mediante el autoempleo (i.e. socio Uber), por lo que se precariza el trabajo.
- ✓ Aumenta la competencia entre los prestadores de servicios
- ✓ Elimina fronteras entre trabajo y hogar

Primer debate ¿cuál modelo de protección?

La OIT plantea tres posibilidades

<p><u>1. Se mantiene y expande a nuevos empleos el modelo tradicional</u></p>	<p><u>Adams and Deakin (2014)</u> Limitar el efecto de la inseguridad en todas las categorías de trabajadores Pérdida de efectividad pero no declinación de las viejas reglas, Importancia de la acción colectiva y expansión de la negociación colectiva. Ej: “FairCrowdWork” (IGMETALL); Uber (Union)</p>	<p><u>De Stefano (2016)</u> Hacer visible el trabajo en plataformas, y poner de manifiesto sus consecuencias negativas. Gig Economía es parte de un fenómeno más amplio: la precarización e informalización del empleo.</p>	<p><u>ILO (2015)</u> Existen regulaciones nacionales e internacionales para proteger el trabajo atípico. La precariedad es causada por la falta de enforcement..</p>
<p>2. La relación de empleo se adapta a la nueva realidad</p>	<p><u>Drache et al (2015):</u> a) atender la crisis de empleo b) promover el salario de vida (living wage), c) fortalecer las instituciones que hagan contrapeso al poder del empleador. d) crear nuevos derechos y e) hacer efectivos los estándares laborales para todos los trabajadores</p>		
<p>3. Se adoptan cambios profundos en la relación de empleo tradicional, “ creando un nuevo tipo de contrato único para todos”</p>	<p><u>Todoli (2015):</u> Debido a la naturaleza flexible de las actividades en la economía digital, sería mejor pensar en un nuevo esquema de protección para un nuevo modelo de relaciones laborales, en lugar de imponer el modelo tradicional.</p>		

Otros debates

- 1) ¿Ayudarán la economía colaborativa y las plataformas digitales a formalizar el sector informal o agravarán el problema?
- 2) ¿Qué hacer frente a modalidades de extrema flexibilidad laboral, como los contratos cero horas (CCH) y con el autoempleo?
- 3) ¿Cómo enfrentar la erosión de la ventaja comparativa tradicional de estos países ante la expansión de la robotización en la industria manufacturera de países desarrollados?

International Federation of Robotics

(<http://www.ifr.org>)

- Expansión anual de la venta de robots: 9%
- Mercado de robots para servicios personales y enseres domésticos: crece 20% al año.
- China: país con más robots en 2017.
- Otros: Corea, Japón y Alemania, Italia, Suecia, Dinamarca, EEUU, España, Finlandia y Taiwan.
- América Latina (2011): las ventas se duplicaron en México (1938 unidades), aumentaron en Brasil (1449 unidades) y se cuadruplicaron en Argentina (407 unidades).

Programas nacionales frente a la cuarta revolución industrial: países desarrollados y emergentes

1. Alemania: “Industria 4.0” (2011)
2. Francia: “El futuro de la Industria”(2013)
3. Corea del Sur: “Estrategia de Innovación de la Industria de Fabricación 3.0”
4. China: “Hecho en China 2025”

Algunas respuestas a considerar para países en desarrollo

1. Intervención específica del gobierno para que los nuevos negocios digitales no generen más empleo informal
2. Fortalecer las instituciones laborales para que sigan cumpliendo sus funciones
3. Articulación de políticas públicas para abrazar la revolución digital: **educativas, laborales (formación profesional con nuevo enfoque y capacitación de por vida, habilidades gerenciales), industriales** (redes densas intra e intersectoriales para evitar “reshoring”, telecomunicaciones, etc...
4. Planes y subsidios para quienes no tienen protección asociada al empleo
5. Proteger al individuo, más que al puesto de trabajo: “portabilidad de los beneficios de los trabajadores” y piso básico de protección para todos sin eliminar responsabilidad patronal
6. **Reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de ingresos**
7. **Salarios de vida para los asalariados e Ingreso básico garantizado para quienes no se pueden reinsertar en el mercado de trabajo (primero focalizado, después universal...)**
8. **Impuestos y cuotas de seguridad social ante el uso de robots**

Prioridades en el corto plazo

- 1) Implementar la recomendación 198 (ILO) para determinar la naturaleza de la relación laboral y quién se beneficia de ella: lo que importa es la situación objetiva
- 2) Revisar las regulaciones relativas al trabajo atípico para fortalecer la protección, evitar discriminación y contrarrestar sus efectos negativos
- 3) Fortalecer el control del cumplimiento de las obligaciones patronales y evaluar las políticas de formalización
- 4) Reconocer la necesidad de proteger a los que están en situaciones intermedias (“parasubordinados”, “trabajadores económicamente dependientes”)
- 5) Democratizar los sindicatos, garantizar la representación legítima y fortalecer la negociación colectiva sectorial
- 6) Garantizar a los trabajadores un salario mínimo que permita una vida digna.
- 7) **Fortalecer las políticas activas y pasivas de mercado de trabajo**

Políticas de Mercado de Trabajo

(ILO, 2016: 73)

- ❖ 24 instrumentos en la región (90's), principalmente para la formación y el autoempleo, centrándose en los jóvenes y los desempleados
- ❖ 111 instrumentos en la década del 2000
- ❖ Solo 45 instrumentos entre 2010-2015
- ❖ Países de la OCDE en 2013: el gasto público promedio fue de 0,55% (CH, 0,11%, MEX, 0,01%) y 0,92% del gasto público en PMT (CH, 0,26%).
- ❖ Solo 6 países tienen seguro de desempleo en AL con una bajísima cobertura (la más alta en CH y es de menos del 20% de asalariados)

PAMT en los países emergentes y en desarrollo: Tipos de intervenciones, objetivos y diferencias con respecto a los países de la OCDE

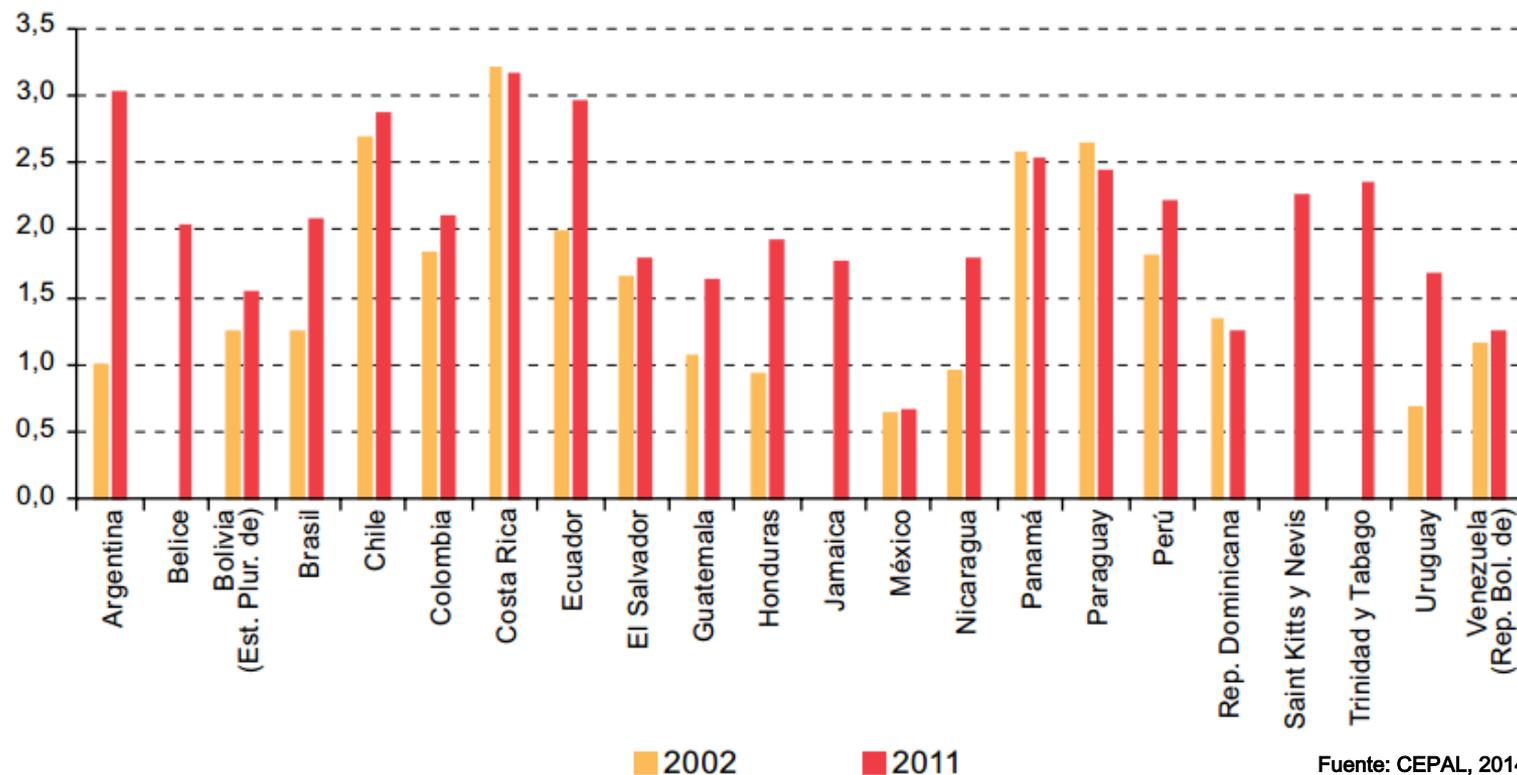
Tipos de intervenciones	Objetivos/Resultados	Papel distinto al observado en países de la OCDE
<ul style="list-style-type: none">> Capacitación> Programas de empleo público> Subvenciones al empleo> Apoyo al trabajo por cuenta propia y al microemprendimiento> Servicios del mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none">> Aumentar el empleo> Reducir la desigualdad> Mejorar la movilidad y la calidad del empleo> Reducir la pobreza	<ul style="list-style-type: none">> Objetivos múltiples> Combinación más amplia de políticas> Sin papel independiente



Políticas activas del mercado de trabajo

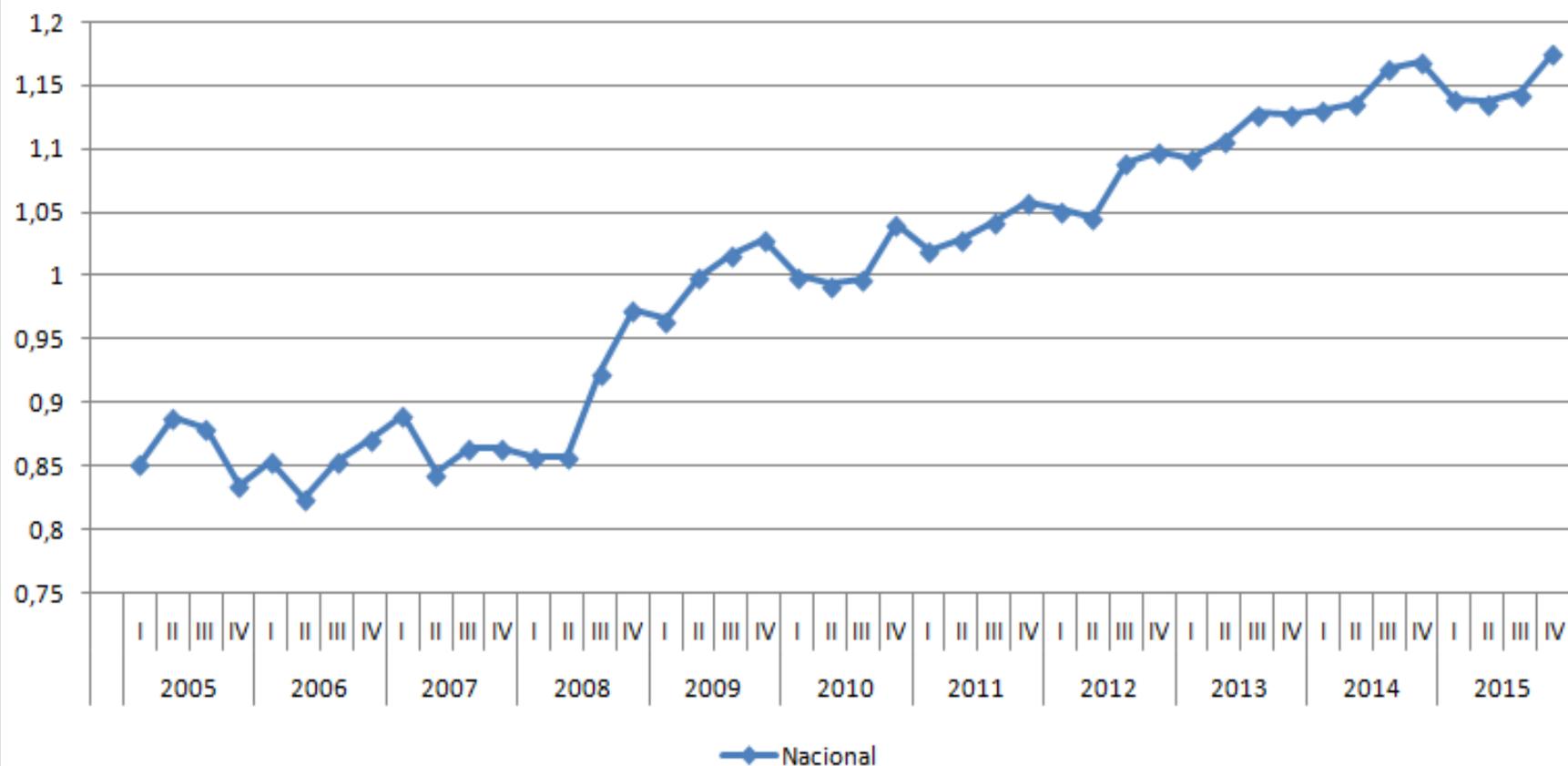


América Latina y el Caribe (22 países): relación entre el salario mínimo y la línea de pobreza per cápita, 2002-2011 ^a



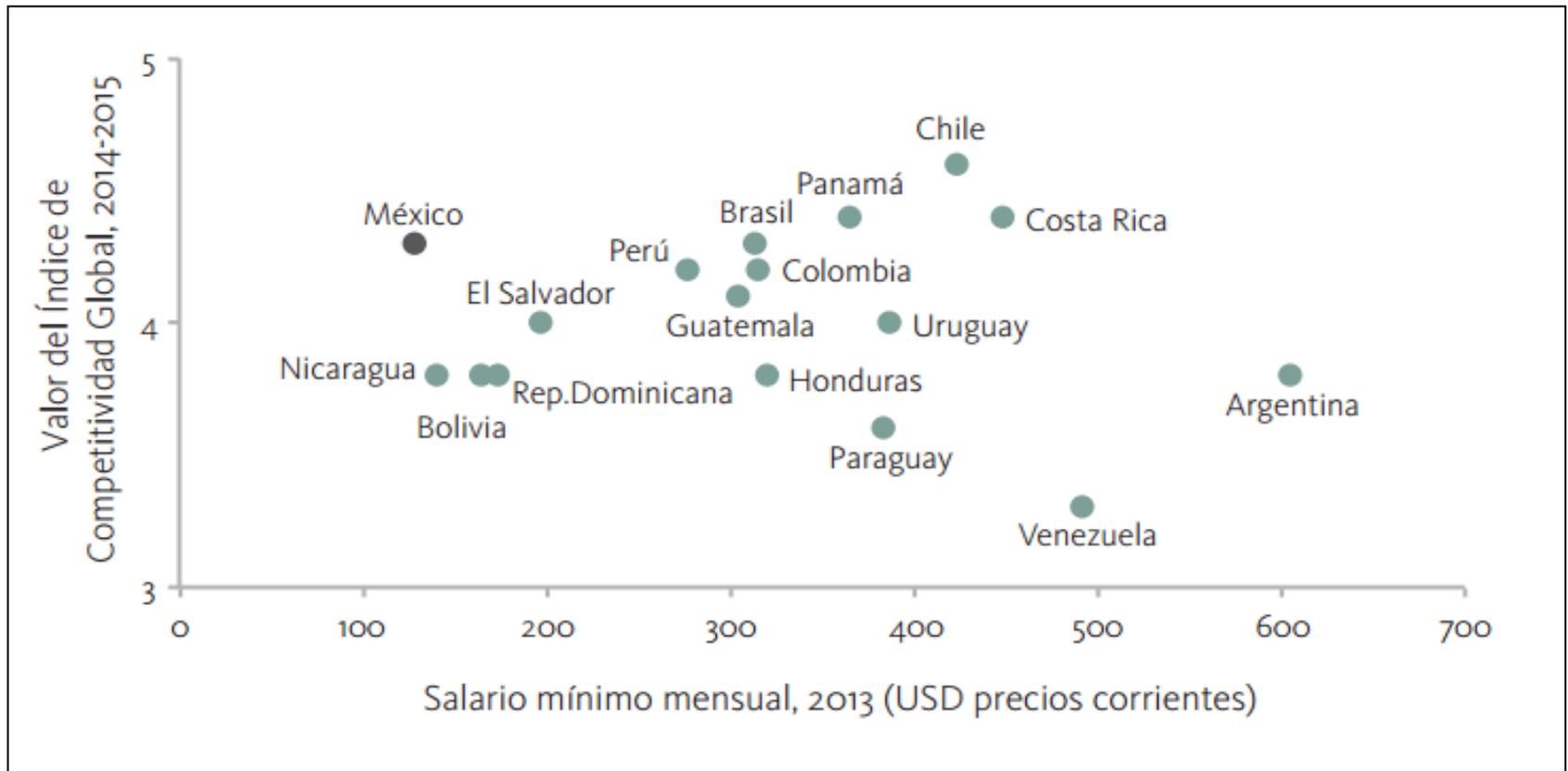
Fuente: CEPAL, 2014

Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP) Primer trimestre 2005 - cuarto trimestre de 2015



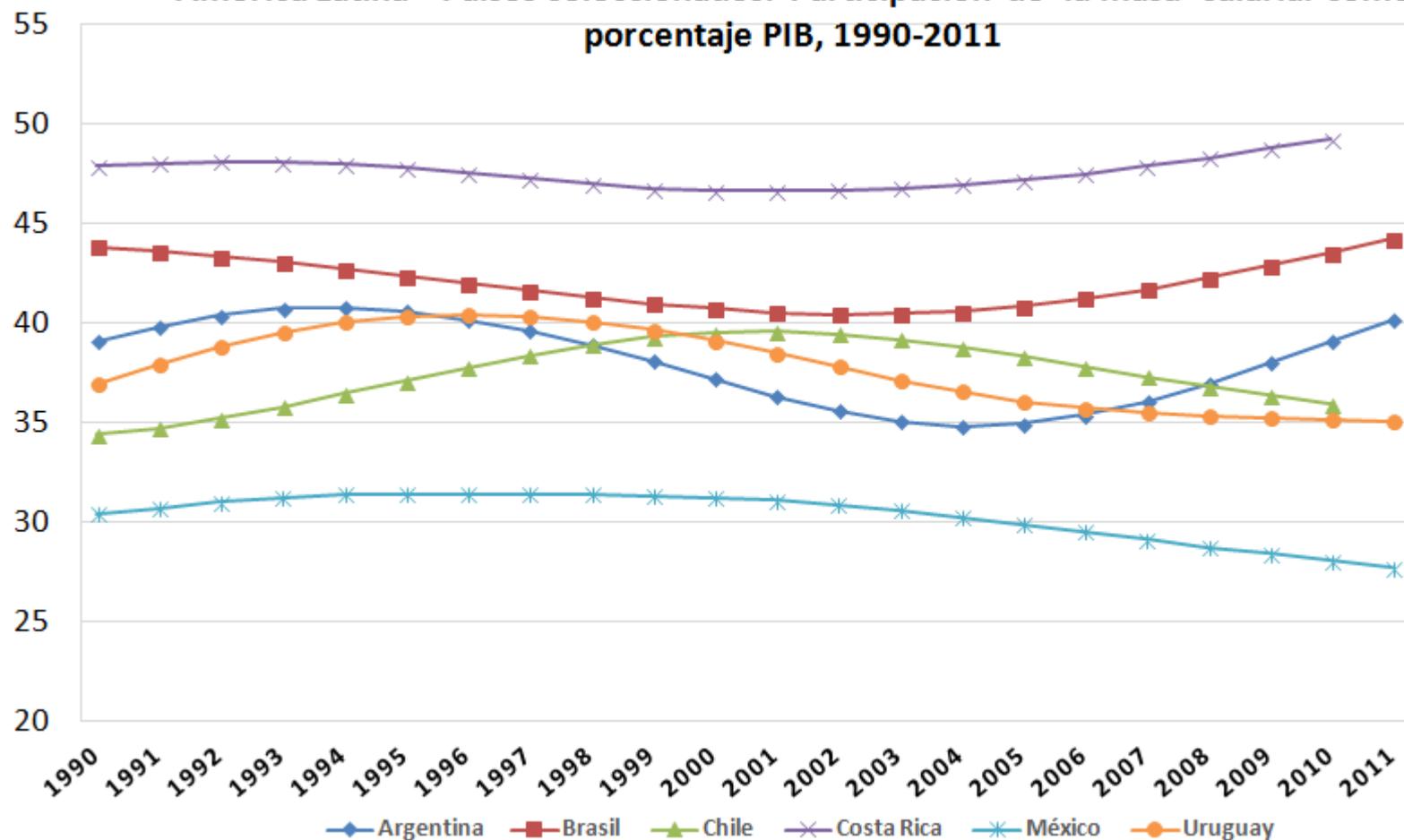
Fuente: <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP.aspx>

América Latina (**18 países**): Salarios mínimos e índices de competitividad 2013, 2014-2015



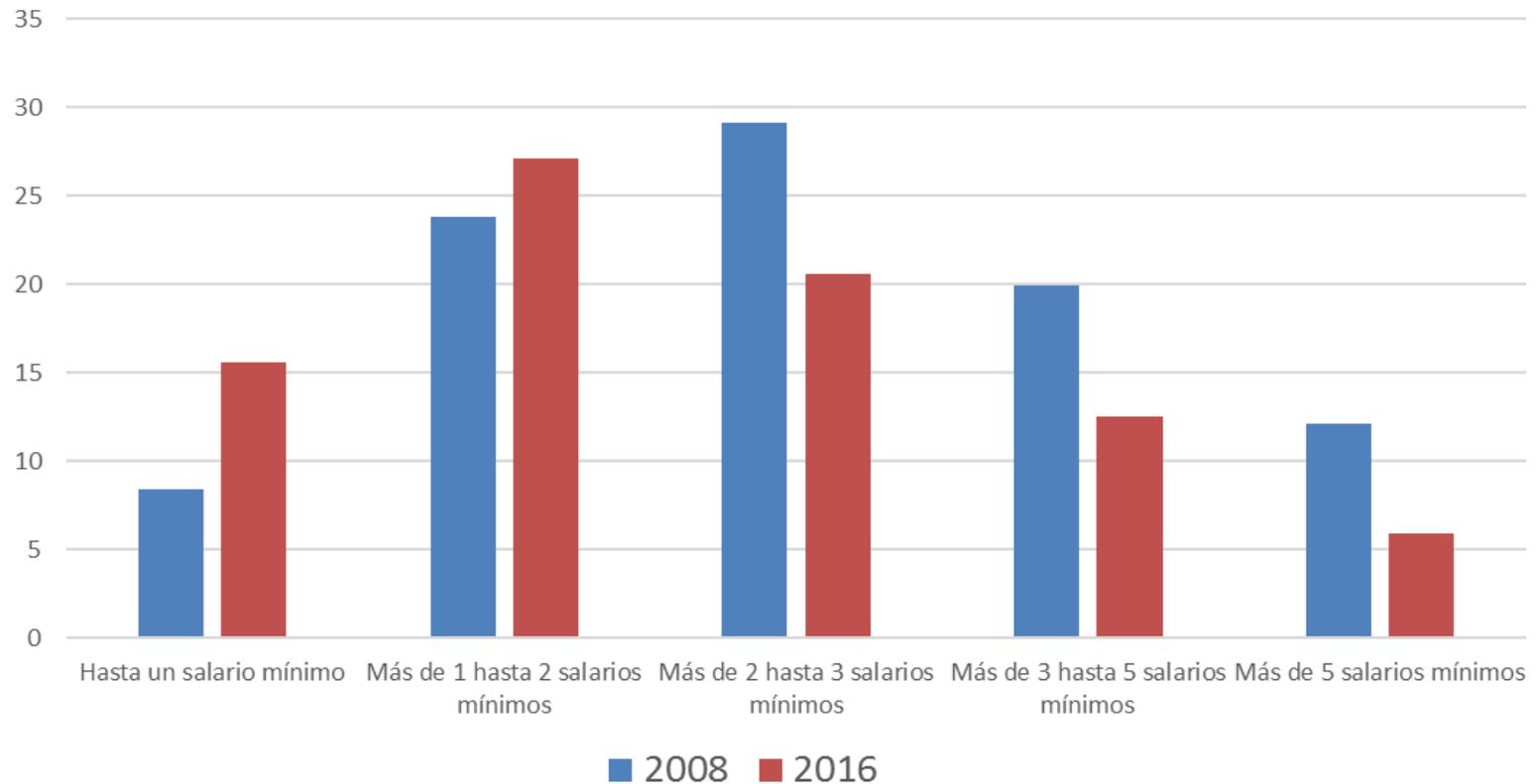
Source: Moreno-Brid, Juan Carlos y Stefanie Garry (2015), "El salario mínimo en México: en falta con la Constitución mexicana y una aberración en América Latina" en Miguel Ángel Mancera (Coord.), *Del salario mínimo al salario digno*, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, Distrito Federal, Pp. 105-121; con base en Ilostat y Cepalstat, 2015

América Latina - Países seleccionados: Participación de la masa salarial como porcentaje PIB, 1990-2011



Fuente: Base de datos elaborado por Alarco Tosoni (2014)

Porcentaje de Trabajadores Subordinados y Remunerados, según nivel de ingresos 2008 - 2016



FUENTE: http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default_CONAPO.aspx?s=est&c=27736

Manufacturas: Costos laborales por hora (en dólares EEUU) y como porcentaje de los costos respecto EEUU

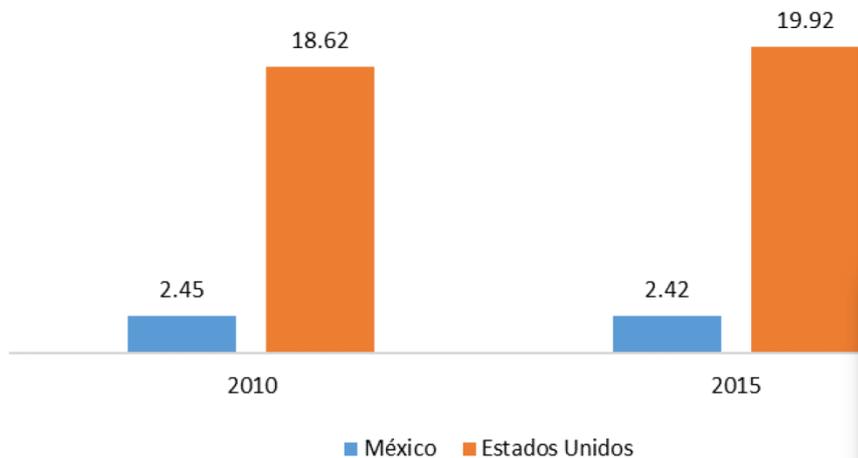
	En dólares de EEUU			EEUU = 100		
	1997 (2)	2014	2015	1997 (2)	2014	2015
Alemania	28.86	49.47	42.42	125	134	112
Estados Unidos	23.04	37.04	37.71	100	100	100
Japón	22	26.94	23.6	96	73	63
Reino Unido	19.3	33.01	31.44	84	89	83
Canadá	18.5	34.56	30.94	80	93	82
Corea del Sur	9.24	23.77	22.68	40	64	60
Argentina	7.55	17.68	20.76	33	48	55
Brasil	7.03	10.54	7.97	31	28	21
México	3.47	6.76	5.9	15	18	16
	2002	2007	2013	2002	2007	2013
China*	0.60	1.21	4.12	2.2	3.8	11.3
	1999	2005	2012	1999	2005	2012
India*	0.68	0.91	1.59	2.8	3.6	4.5

Fuente: <<https://www.conference-board.org/ilcprogram/index.cfm?id=38269>>, consultado el 15 de marzo del 2017

* Debido a diversas lagunas de datos y cuestiones metodológicas, los costos laborales para China y la India no son directamente comparables entre sí o con los datos de otros países, por lo que se presentan por separado.

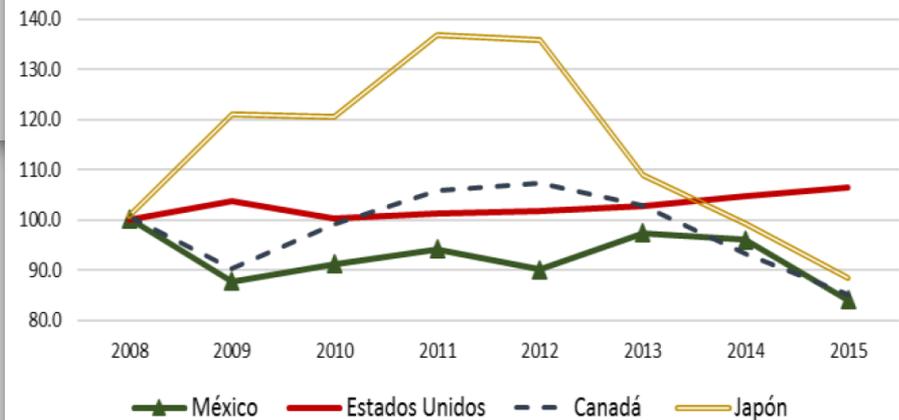
Manufacturas: Salarios y Costo Unitario de mano de obra

Salarios en la industria manufacturera
(dólares por hora)



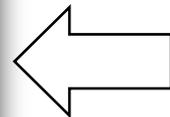
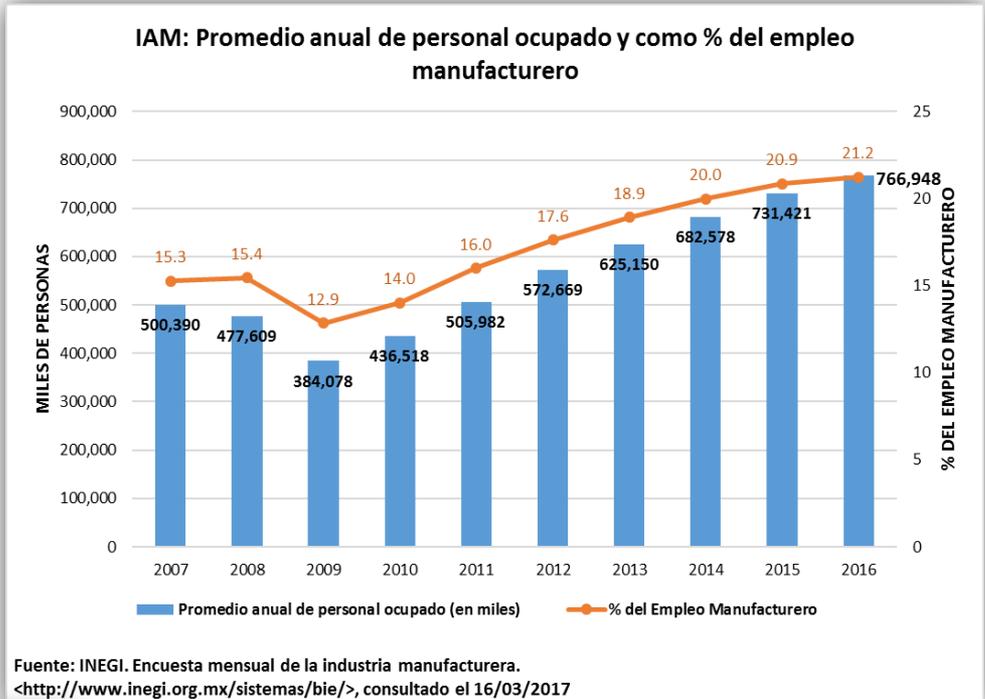
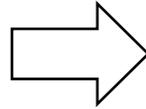
Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Costos unitarios comparativos de la mano de obra en la industria manufacturera, países seleccionados
(índice base 2008 = 100, promedio anual)



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI, con información de la OCDE y U.S. BLS.

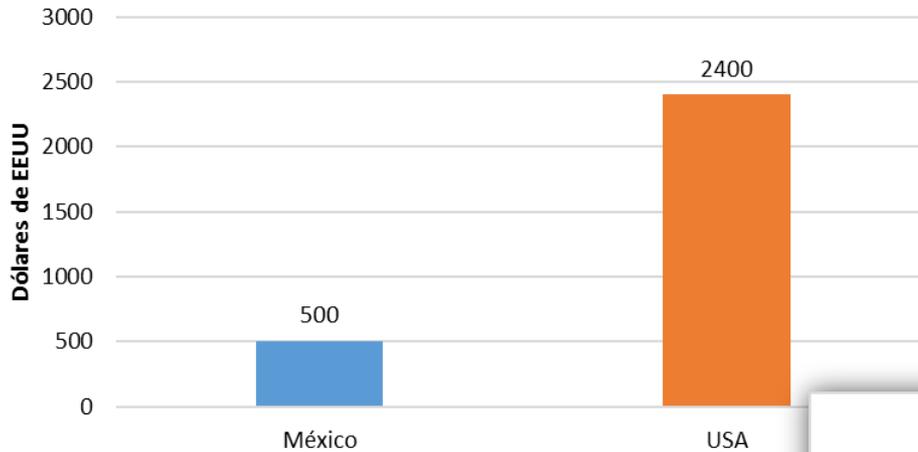
EMPLEO



Costos IA

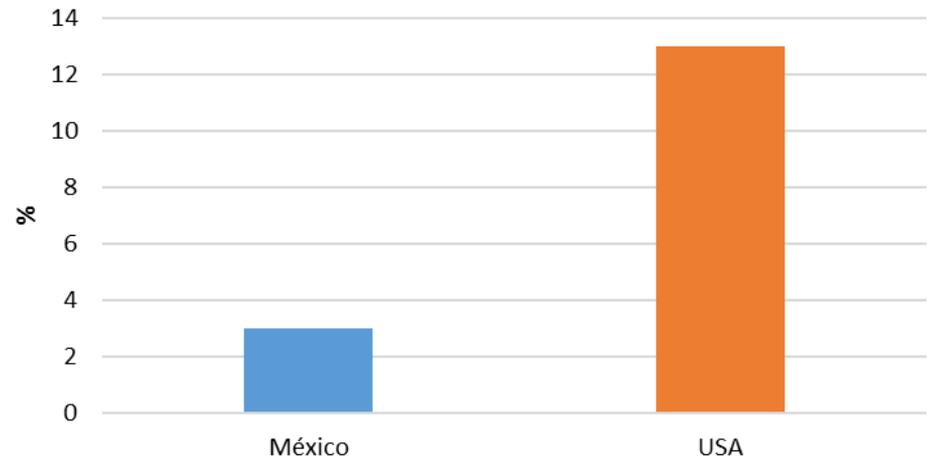
Costos laborales mensuales en IA de México y EEUU 2015

Costo laboral promedio en dólares 2015



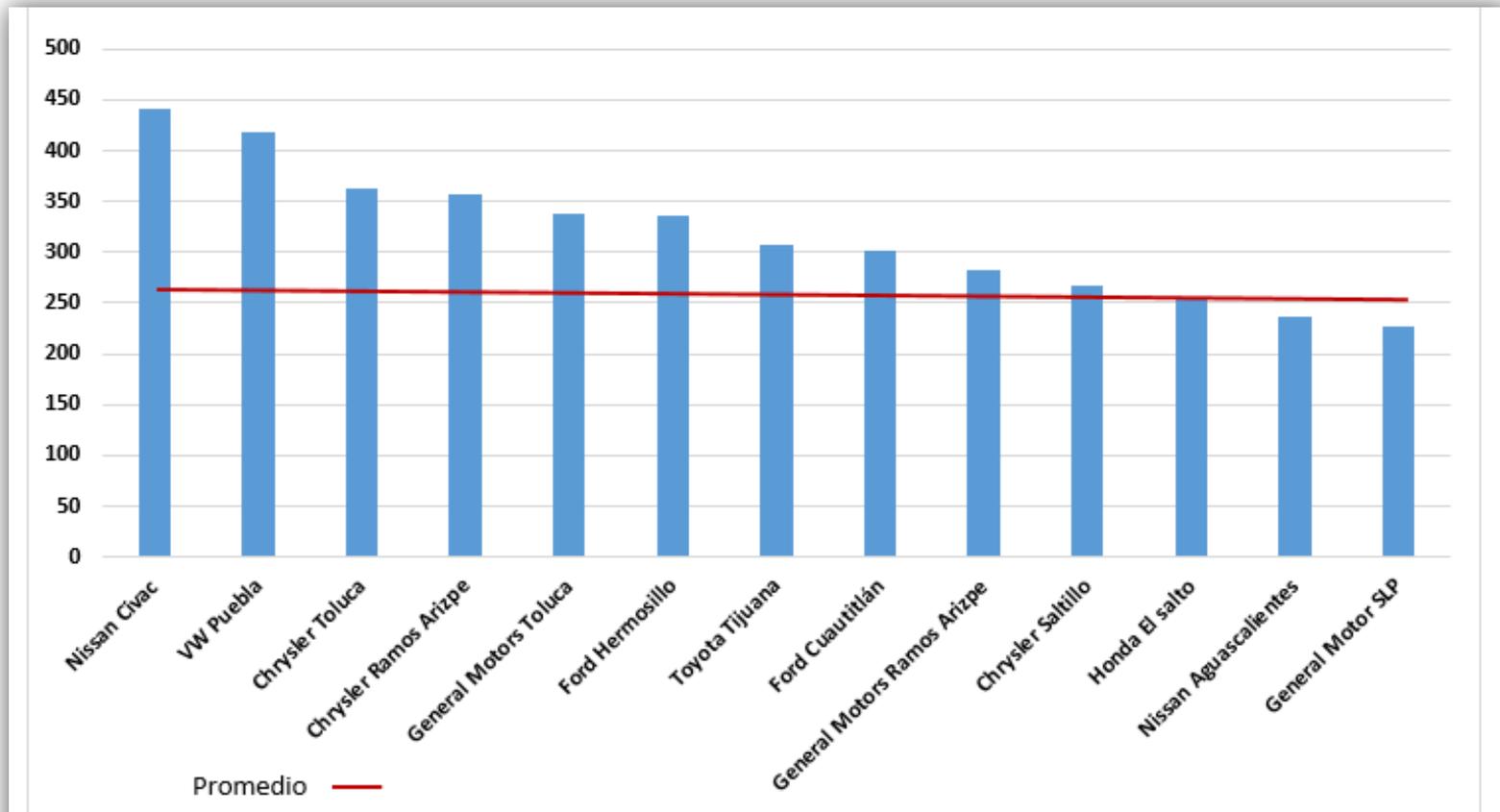
Fuente: Deutsche Bank, 2015

Costo laboral por vehículo en (%) 2015



Fuente: Deutsche Bank, 2015

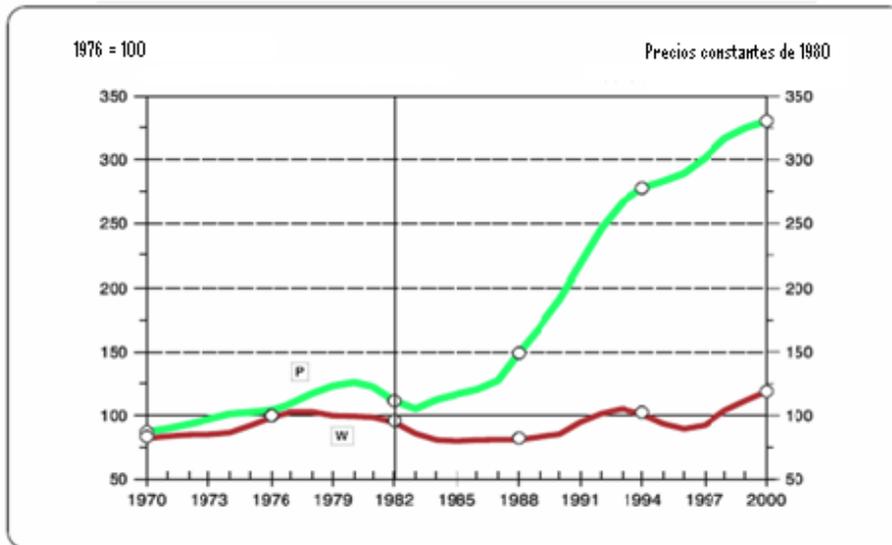
PROMEDIO SALARIAL DIARIO (\$) ARMADORAS INSTALADAS EN MÉXICO 2015



Fuente: Covarrubias, 2014

DESVINCULACIÓN IA: Productividad y Salarios

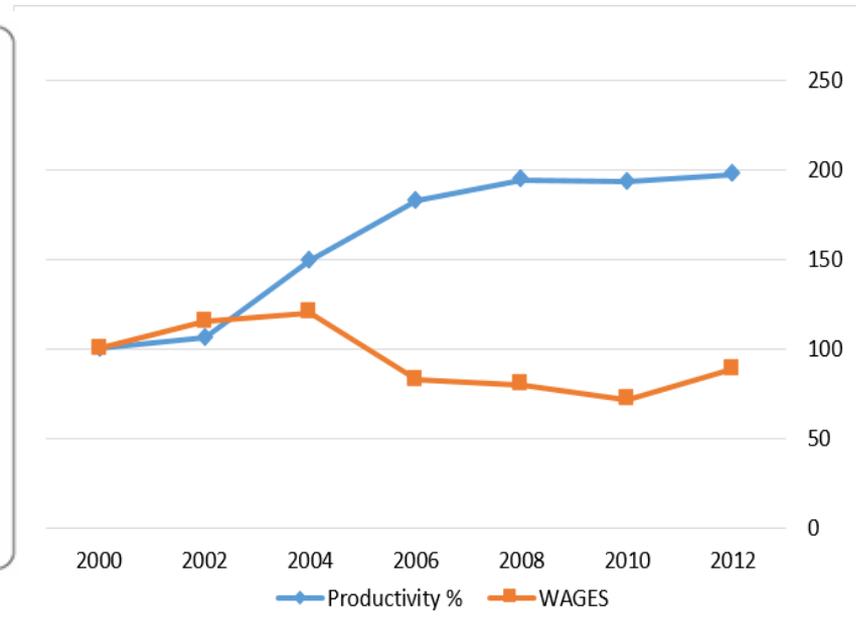
Productividad y salarios en la Industria Automotriz mexicana 1970-2000



P = Productividad media; W = Promedio de salarios reales. Los intervalos en círculos corresponden a los periodos presidenciales. Datos disponibles de 1970

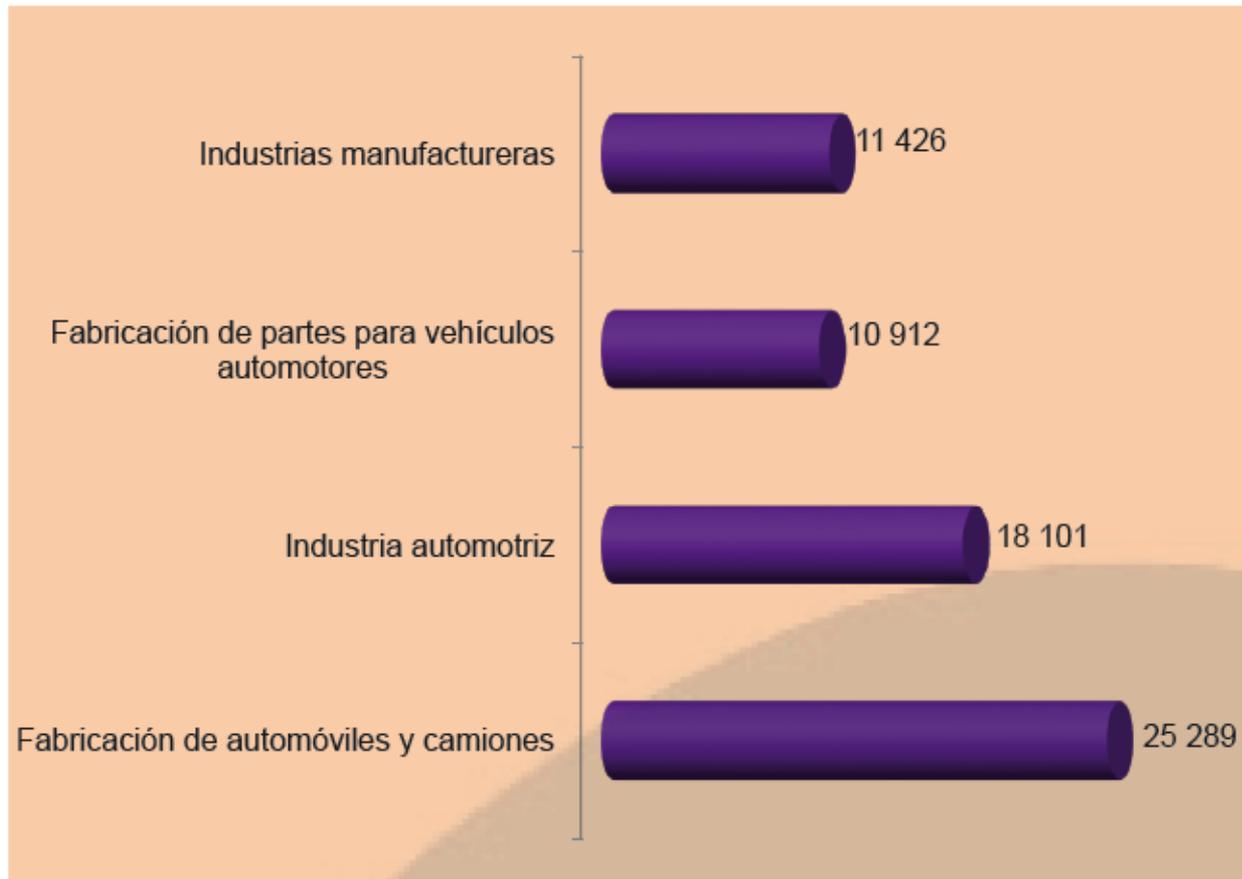
Fuente: Palma, 2011

Productividad y salarios en la Industria Automotriz Mexicana 2000-2012



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI 2000 al 2012

Manufacturas/IAM: Remuneraciones por persona (pesos mensuales)

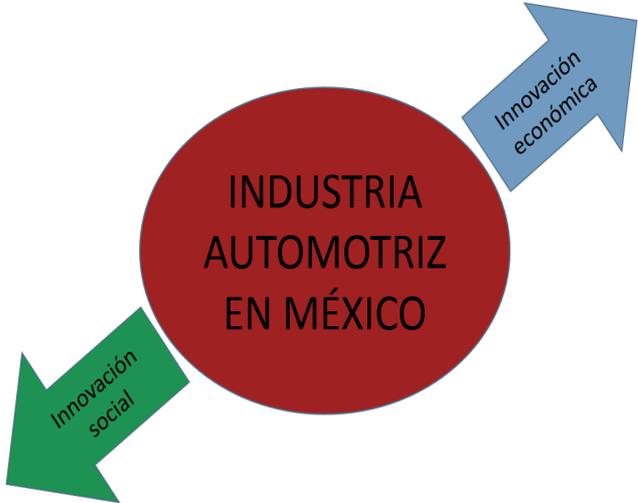


Fuente: INEGI-AMIA (2016), "Estadísticas a propósito de la Industria Automotriz", con base en Censos Económicos 2014

INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y SOCIAL EN LA IAM

➤ RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN EN LA IAM:

- ✓ Innovación: ampliación en la escala de producción y la introducción de nuevos productos
- ✓ Principal beneficio social: el incremento del empleo, cada vez menos en plantas ensambladoras (poco más del 11%)
- ✓ **Segmentación:** Nuevas categorías de trabajadores con menores salarios y beneficios contractuales dentro y fuera de las ensambladoras
- ✓ **Salvo pocas excepciones (Nissan Civac, Delphi, VWM) no hay articulación positiva (+) entre innovación productiva y socio-laboral.**



INDUSTRIA
AUTOMOTRIZ
EN MÉXICO

Innovación
económica

Innovación
social

➤ Dos factores explican la articulación (+)

1. Intensidad de factores productivos (Delphi: intensiva en conocimiento)
2. Sistema de RR.LL maduro: VWM. **Al ser un caso aislado, es inestable y desigual** (segmentación interna y externa, pocos ganadores, muchos perdedores)

El deterioro salarial es mayor en UMNs

Unidad económica	Promedio salarial	Incremento nominal			Cálculos para los años 2010 - 2013	
	2014	2009	2014	Incremento (%)	Inflación	SMGV
UMNs	Pagan más que las UNMNs, la diferencia es poco más del 26.87 %	\$7,505	\$8,109	9%	15.8%	17%
UNMNs		\$5,182	\$5,930	14%		

Fuente: Bensusán, Carrillo y Florez (2017), con base en los Censos Económicos 2009 y 2014

Empleo y salarios en las multinacionales

Número total de empleados en MNEs	ENOE 2015			COLEF 2008	CENSO ECONÓMICO 2014
	2,736,000			2,669,021	1,275,389
	5.45% del total de la P.O				2.57% del total de la P.O
Impacto del empleo en México	20% del empleo formal en el sector privado			20% del empleo registrado en el IMSS	6% (del total de ocupados en todas las unidades económicas)
Salarios		EMNs	NoEMNs	1 hasta 3 SM: 26.3% de las EMNs	pagan 1.45 veces más las UMNs vs NoUMNs a operadores; y 1.74 más a administrativos
	Hasta 1 SM	1%	2.5%		
	+ de 1 hasta 2	25.1%	24.8%	3 o más SM en 73.7% de las EMNs	pagan 1.10 veces más las UMNs mexicanas que las UMN extranjeras a operadores; y 1.12 más a los administrativos
	+ de 2 hasta 3	30.3%	29.5%		
	+ de 3 hasta 5	18.1%	20.1%	6 o más SM en 45.7% de las EMNs	
	+ de 5 SM	12.2%	8.1%		
Promedio de salarios pagados al personal de producción, ventas o servicios	---			---	UMNs \$ 8,109 vs NoUMNs \$ 5,930
Otras prestaciones sociales	---			---	UMNs \$ 1,280.8 vs NoUMNs \$ 812
Utilidades repartidas a los trabajadores (anual)	EMNs – 70.6% NoEMNs – 33.1%			---	UMNs \$ 8,143 vs NoUMNs \$ 2,712.5
Jornada de trabajo de 49 o más horas semanales	EMNs – 26.3% NoEMNs – 34.5%			---	UMNs 25.4% vs NoUMNs 36.3%

Conclusiones

- I. Cautela en las predicciones
- II. El futuro del trabajo depende de múltiples factores
- III. Importan las decisiones políticas pero también el escenario global
- IV. Sin políticas públicas integrales en torno a las prioridades no podremos conservar los empleos actuales ni menos atraer los mejores: mayor desigualdad dentro y entre países
- V. Hay que recordar que en todas las revoluciones anteriores, primero se dieron los cambios tecnológicos y en la organización del trabajo y luego en las instituciones. Distinguir entre el corto, mediano y largo plazo.
- VI. Los “buenos empleos” que tenemos son lo que las empresas quieren que sean...
- VII. El debate es incipiente, estamos atrasados y no se ve voluntad política en los actores políticos para asumir estas y otras agendas indispensables para enfrentar el cambio tecnológico y las tendencias proteccionistas que estamos atestiguando.
- VIII. A continuación, se tratará una de las agendas de reforma más inmediatas: el papel de la reforma constitucional al artículo 123 como condición para desbloquear el circuito de representación de los trabajadores y asegurar un sistema de justicia laboral independiente del Poder Ejecutivo e imparcial, lo que no debería significar más, pero tampoco menos, que desmontar por fin las bases del viejo sistema de representación sindical, con todas las resistencias que ello implica.
- IX. Sin representación colectiva, el futuro del trabajo en México no puede ser muy distinto a lo que ha sido al menos en los últimos treinta años...

i GRACIAS !

gbensusan@gmail.com