



La **Economía Social y Solidaria** y el **Futuro del Trabajo**

Julio de 2017



La Economía Social y Solidaria y el Futuro del Trabajo

Julio de 2017

POR CARLO BORZAGA, GIANLUCA SALVATORI
Y RICCARDO BODINI

*Los autores son, respectivamente, Presidente, CEO y Coordinador del Instituto Europeo de Investigación sobre Empresas Cooperativas y Sociales (EURICSE)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018

Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La Economía Social y Solidaria y el Futuro del Trabajo- Euricse. Documento de trabajo para la OIT/ Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2018

1 v.

ISBN 978-92-2-031167-7 (web pdf)

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Coordinado por: Roberto Di Meglio y Laura Ciciarelli

Diseño y composición por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

PRÓLOGO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se enorgullece de su larga tradición y experiencia en economía social y solidaria. La Unidad de Cooperativas de la OIT se estableció en 1920, un año después de la creación de la OIT, y el primer documento oficial que hizo referencia directa a las empresas de economía social se remonta al año 1922. El compromiso de la OIT para promover la economía social y solidaria se basa en su Constitución y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), la cual señala que, en un mundo globalizado, “las empresas productivas, rentables y sostenibles, **junto con una economía social sólida** y un sector público viable, son fundamentales para un desarrollo económico y oportunidades de empleo sostenibles”.

La economía social y solidaria es un concepto paraguas que designa a las **empresas y organizaciones de economía social y solidaria (EOESS)**, en particular las cooperativas, las mutuales, las asociaciones, las fundaciones, y las empresas sociales, que tienen la característica específica de **producir bienes, servicios y conocimiento a la vez que persiguen objetivos tanto económicos como sociales y promueven la solidaridad**¹.

A través de sus principios, prácticas y valores relacionados con la participación, la democracia y la solidaridad, y sus objetivos sociales y muchas veces ambientales, la economía social ha demostrado ser resiliente frente a las crisis económicas. Cuando aumentan las desigualdades, la degradación ambiental, y la turbulencia económica general, la economía social brinda a la sociedad civil los medios necesarios para satisfacer sus necesidades. De hecho, la economía social proporciona bienes y servicios acordes con la realidad, la cultura y las necesidades de la comunidad a la que sirve.

Los cambios rápidos y profundos en el mundo del trabajo, debidos específicamente a las crisis mencionadas, así como a las migraciones, a los cambios tecnológicos y a otros desafíos, constituyen una de las principales preocupaciones. Frente a estos desafíos, el Director General de la OIT, Guy Ryder, ha lanzado “la Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo”. Hasta la fecha, se han organizado muchos eventos sobre el “futuro del trabajo” y se han iniciado debates relacionados con este tema entre académicos de alto nivel, representantes gubernamentales, sindicatos y organizaciones de trabajadores. Además, se establecerá una Comisión Global de Alto Nivel 2017-2018 para guiar la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo hasta la presentación de los resultados y conclusiones, y una posible Declaración del Centenario durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, con ocasión de la celebración oficial del 100º aniversario de la OIT.

1 www.untfssse.org

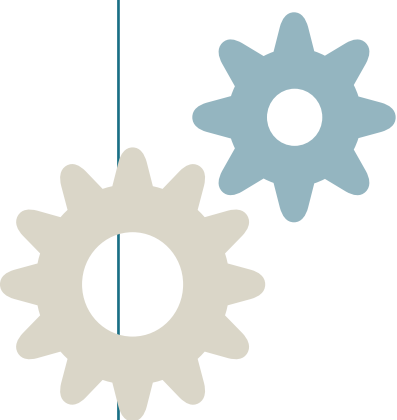
Paralelamente a la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, la OIT ya viene organizando desde hace varios años la Academia de Economía Social y Solidaria, un evento interactivo de cinco días de duración sobre Economía Social y Solidaria (ESS), que reúne a gobiernos, responsables políticos, académicos, y especialistas en ESS de todo el mundo. Las discusiones mantenidas durante las sesiones se orientan hacia el logro de los objetivos de la Academia de mejorar la comprensión del concepto de ESS, subrayando la importancia de la ESS como paradigma de desarrollo alternativo/complementario, tanto dentro del Programa de Trabajo Decente de la OIT, como del Programa de Desarrollo Sostenible 2030, construyendo nuevas redes de ESS y fortaleciendo las existentes, facilitando el intercambio de buenas prácticas y conocimientos, y creando y fomentando una comunidad de práctica de ESS.

Con respecto a su trabajo relativo a la ESS, la OIT ha decidido examinar más a fondo la manera con que la Economía Social y Solidaria encaja en el futuro del trabajo. Esta publicación presenta los principales argumentos teóricos y datos empíricos referentes a las características y al papel de las organizaciones de ESS, específicamente en cuanto a su potencial para crear y conservar el trabajo decente. La publicación también subraya la capacidad de la ESS para crear empleos en los sectores emergentes, por ejemplo en la economía plateada, y para contribuir a la formalización de la economía informal. Por último, se abordan las implicaciones políticas de estos distintos cambios y la manera con que pueden apoyar el crecimiento y desarrollo de la ESS en el futuro del trabajo.

Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para expresar nuestro agradecimiento a los autores del documento, D. Carlo Borzaga, D. Gianluca Salvatori y D. Riccardo Bodini, del Instituto Europeo de Investigación sobre Empresas Cooperativas y Sociales (EURICSE), por su trabajo de investigación y de elaboración de esta publicación detallada, resaltando el papel de la ESS en el futuro del trabajo, mientras nos esforzamos con gran determinación para dar forma al futuro del trabajo decente y a la justicia social para todos.

Vic van Vuuren

Director del Departamento de Empresas
OIT Ginebra



RESUMEN

La economía global se ve afectada por importantes cambios económicos, tecnológicos y demográficos que amenazan con reducir las oportunidades de trabajo decente en una época en que la demanda de empleo está aumentando y las desigualdades económicas son mayores que nunca. Las nuevas tecnologías y la automatización están reemplazando cada vez más a los trabajadores humanos, y los sectores que tienen menos probabilidades de verse afectados por estos fenómenos y más probabilidades de crecer en un futuro próximo (como los servicios personales, por ejemplo), también son más propensos a la informalidad o formas atípicas de empleo. En este contexto, se está prestando especial atención a la economía social y solidaria (ESS) como opción viable para ayudar a hacer frente a algunos de estos retos. En efecto, mientras la ESS abarca un conjunto diverso y heterogéneo de modelos y enfoques organizativos, los principales actores de la ESS comparten una serie de características comunes que los hacen idealmente apropiados para asumir parte de las cuestiones fundamentales relacionadas con el futuro del trabajo.

El documento analiza los principales argumentos teóricos y datos empíricos referentes a las características y al papel de las organizaciones de ESS, prestando especial atención a sus implicaciones para la creación y conservación del trabajo decente. El análisis demuestra que las organizaciones de ESS pueden ayudar realmente a crear y a conservar el empleo en los sectores tradicionales y promover el trabajo decente generando puestos de trabajo estables y de calidad, facilitando la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, incorporando a los trabajadores desfavorecidos y apoyando la transición del empleo informal al empleo formal. El documento también sostiene que las organizaciones de ESS pueden contribuir a canalizar los puestos de trabajo en sectores emergentes como la “economía plateada”, que están en riesgo en lo que respecta a las formas atípicas de empleo, dentro de organizaciones empresariales que puedan proporcionar una mayor estructura y seguridad. Esto revestirá particular importancia en los próximos años, ya que gran parte del empleo procederá del sector de los servicios, (incluyendo, concretamente, el cuidado personal y los servicios sociales), y estará mucho menos estructurado que en el pasado debido al incremento de la economía de los “pequeños encargos” (GIG economy). El documento concluye con una revisión de las principales implicaciones políticas, describiendo brevemente los tipos de iniciativas, tanto a nivel nacional como internacional, que podrían prestar a la ESS el apoyo que necesita para desarrollar su potencial y contribuir a mejorar el futuro del trabajo.

ÍNDICE

Introducción _____	2
El Futuro del Trabajo: Principales impulsores y tendencias _____	5
a. Los cambios tecnológicos y su impacto en el empleo	5
b. Las consecuencias en la calidad y cantidad de puestos de trabajo	8
c. Una fuente de nuevos puestos de trabajo: nuevas necesidades sociales	10
Las contribuciones de la ESS al futuro del trabajo _	14
a. La ESS: Características principales y tendencias relevantes	14
b. Las organizaciones de ESS como empresas “orientadas al empleo”	16
c. La ESS como “Infraestructura de empleo” en nuevos trabajos y sectores	20
d. Las organizaciones de ESS como proveedores de trabajo decente	23
e. Desafíos actuales y problemas potenciales	27
Conclusiones e implicaciones para las políticas ____	30
a. Construcción de ecosistemas de apoyo a la ESS a escala nacional	31
b. El papel de la OIT y sus organizaciones asociadas	33
REFERENCIAS _____	35

INTRODUCCIÓN

Muchos países del mundo, con pocas excepciones, ya se están enfrentando o se espera que enfrenten a dos grandes desafíos independientemente de su nivel de desarrollo económico: un crecimiento del empleo inferior al que se necesitaría para absorber la oferta de mano de obra y un número creciente de formas atípicas de empleo, a menudo con bajos salarios o incapaces de garantizar el mismo nivel de ingresos y seguridad (no sólo en función de los salarios, sino también en cuanto a las pensiones y condiciones de trabajo) que proporcionan las formas de empleo estándar. Incluso los países que se han recuperado de la reciente crisis económica (como Estados Unidos) tienen tasas de empleo más bajas que las previas a la crisis (también debido al aumento del número de personas que han dejado de buscar empleo activamente), y aquellos que presentan tasas de desempleo muy bajas tienen una gran cantidad de empleos atípicos (como en el caso de Alemania, con casi 8 millones de los llamados “miniempleos”). El efecto conjunto de estos dos problemas está menoscabando el modelo social y económico que fue construido durante la segunda mitad del siglo XX. En particular, está cuestionando el papel del trabajo, especialmente en lo que respecta a garantizar un nivel de ingresos que pueda respaldar la creación de una clase media, y está haciendo que las políticas tradicionales de mano de obra y bienestar sean cada vez menos eficaces.

Esta situación no sólo se debe a la crisis económica que ha afectado a gran parte de la economía mundial durante casi una década, sino también a factores estructurales de más largo plazo ligados tanto a la oferta como a la demanda de bienes y servicios. Por el lado de la oferta, la aceleración de los procesos de innovación tecnológica ha aumentado el ritmo al cual la automatización está sustituyendo el trabajo manual. Por el lado de la demanda, los patrones de consumo han cambiado debido, en parte, al surgimiento de nuevas necesidades, como las vinculadas a una población que envejece y al cambio de la demanda de bienes a la de servicios (incluyendo, en particular, los servicios personales y los servicios de interés general). Más precisamente, existe un incremento continuo en la demanda no sólo de los servicios en general, sino también de los servicios sociales y de interés general tradicionalmente prestados por el sector público. Sin embargo, al mismo tiempo, las instituciones públicas han visto reducida su capacidad de prestar estos servicios debido a las importantes restricciones presupuestarias.

En teoría, la reducción de la demanda de mano de obra debida a la innovación tecnológica, y especialmente a la automatización, no es necesariamente negativa para el mercado laboral, ya que podría verse compensada (o más que compensada) por un aumento del empleo en los sectores donde existe un aumento de la demanda de mano de obra, es decir, en el sector de los servicios. De hecho, como demuestran las series cronológicas de datos de empleo por

sector, este proceso ha estado en marcha desde la revolución industrial. Sin embargo, en las últimas décadas este cambio no se ha producido a gran escala de manera suficiente para sustituir los puestos de trabajo perdidos con formas de empleo estándar. En realidad, gran parte de los nuevos puestos de trabajo corresponden a formas atípicas de empleo y se caracterizan por unos salarios más bajos y una mayor inestabilidad.

Esta incapacidad del sistema económico para absorber el impacto de la innovación tecnológica en el empleo se debe a tres razones principales: la globalización; la naturaleza de algunos de los servicios con mayor demanda, que un sistema productivo principalmente constituido de empresas rentables tradicionales no está suficientemente preparado para prestar; y una escasa demanda privada que pueda pagar por estos servicios debido a una combinación entre un alto coste de la mano de obra (estándar) y un aumento de la desigualdad que está reduciendo el nivel de ingresos de un porcentaje de población creciente.

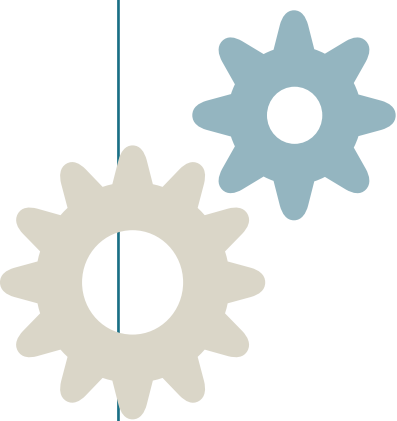
Se ha escrito mucho sobre los procesos de globalización y sus consecuencias en el mercado laboral. La globalización afecta principalmente la calidad del empleo, ya que las compañías ubican sus actividades de producción en lugares con un coste de la mano de obra más bajo y una regulación menos rígida. Por lo tanto, aunque la globalización no disminuye los niveles generales del empleo, como los procesos de innovación tecnológica, sí traslada la demanda de mano de obra de un país a otro basándose en la minimización de los costes y, por ende, contribuyendo al deterioro general de las condiciones laborales.

Las condiciones laborales se ven aún más cuestionadas por el hecho de que una parte considerable de la nueva demanda de mano de obra se debe a los servicios personales y de interés general como la salud, y los servicios sociales y culturales, que presentan muchas características ligadas, de acuerdo con la literatura económica, a deficiencias del mercado. Éstas incluyen, más concretamente, la información asimétrica que dificulta la evaluación de la correspondencia entre el precio y la calidad de la mayoría de los servicios por parte de los usuarios, así como garantizar el cumplimiento del contrato, con el resultado de que el proveedor puede fácilmente disminuir la calidad del servicio sin enfrentarse a sanciones. Estos servicios también se caracterizan por una baja rentabilidad, ya que casi siempre requieren un uso intensivo de mano de obra y, por consiguiente, su precio se determina principalmente en virtud del coste de la mano de obra. Además, estos servicios tienen, como afirman Baumol y Bowen (1996), la “enfermedad del coste”, ya que es muy difícil reducir su coste a través de la innovación tecnológica. Por todo ello, la producción de estos servicios por parte de las empresas tradicionales puede ser ineficiente e inferior a lo que el mercado podría absorber potencialmente, motivo por el cual, tradicionalmente, los principales proveedores de estos servicios han sido los hogares, las instituciones públicas y las organizaciones filantrópicas.

Por todos estos motivos, estos servicios tienen precios mínimos elevados que, por un lado, hacen difícil mantener o aumentar la oferta que proporciona el sector público y, por otro lado, excluyen a muchos posibles consumidores, salvo que surjan nuevas formas de mano de obra de bajo coste. Esto es precisamente lo que ocurrió en muchos países a partir de los años 1990, y está ocurriendo en mayor grado ahora que los procesos de automatización han reducido la demanda de empleados asalariados y han aumentado la presencia de formas de empleo menos estructuradas, incluso en los sectores que hasta ahora seguían caracterizándose principalmente por formas de empleo típicas.

Estas transformaciones del mundo del trabajo han captado la mayor atención de las organizaciones que conforman la economía social y solidaria (ESS), definida como “un amplio conjunto de organizaciones y empresas específicamente orientadas a la producción de bienes, servicios y conocimiento, a la vez que persiguen objetivos económicos y sociales y promueven la solidaridad” (Naciones Unidas, 2014). Durante las últimas décadas, estas organizaciones han sido extremadamente dinámicas, creciendo más rápido que el resto de la economía en muchos países y demostrando un buen potencial de innovación, como pone de manifiesto su capacidad para encontrar nuevas soluciones a los problemas sociales. Por otro lado, está cada vez más claro que algunas de sus características hacen que estas organizaciones sean más adecuadas para sobrellevar las dificultades a las que se enfrentan otros tipos de empresas (tanto públicas como privadas) en la producción de servicios de interés general, para crear formas de empleo más flexibles que den a los trabajadores más poder para decidir cómo organizar sus puestos de trabajo, y para disminuir el coste de la producción mediante la participación de usuarios y voluntarios. En otras palabras, estas organizaciones parecen capaces de ayudar a convertir los desafíos descritos anteriormente en una oportunidad para mejorar los niveles de vida y la calidad de vida.

El objetivo de este documento es proporcionar una comprensión de esta compleja evolución centrándose en particular en el papel real y potencial de las organizaciones de ESS, y en las políticas públicas más eficaces que pueden respaldar a las organizaciones de ESS para hacer frente a los desafíos relacionados con el futuro del trabajo. Con esta finalidad, el documento está estructurado en tres secciones. La primera sección ofrece un panorama global del impacto en el futuro del trabajo de dos fenómenos concretos, centrándose en sus consecuencias con respecto a la cantidad y la calidad del empleo: la combinación de la innovación tecnológica y la evolución de los procesos productivos, por un lado, y la evolución de las necesidades sociales, por el otro. La segunda sección está dedicada a la economía social y solidaria: describe sus características principales y explora su papel tanto de protección del empleo como de creación de nuevos empleos en los sectores donde existe un aumento en la demanda. Esta sección también examina los datos disponibles sobre las características y la calidad del empleo que la ESS genera. Finalmente, la última sección aborda las implicaciones políticas y el papel que los distintos actores pueden desempeñar para apoyar a la ESS en la realización de esta importante función.



EL FUTURO DEL TRABAJO: PRINCIPALES IMPULSORES Y TENDENCIAS

a. Los cambios tecnológicos y su impacto en el empleo

El futuro del trabajo, como resaltaba con claridad una reciente nota informativa de la OIT (OIT, 2016), se ve afectado por una serie de grandes transformaciones económicas, sociales y demográficas. A su vez, estas transformaciones causan y se ven limitadas a la vez, por una serie de grandes desafíos ambientales (OCDE, 2015). Consideremos, por ejemplo, la cuestión de la aceleración de la entrada de los jóvenes en los mercados de trabajo de los países en desarrollo, donde la búsqueda de las ya escasas oportunidades de empleo se produce en zonas que también están sometidas a la presión de los problemas ambientales. Los impactos y los costes de los desplazamientos forzados (Banco Mundial 2011), con el consiguiente aumento de la presión migratoria, es sólo uno de los ejemplos de los amplios efectos que la combinación de los problemas sociales, económicos y ambientales puede producir, con implicaciones sustanciales en el futuro del trabajo.

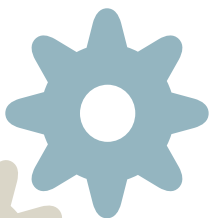
Como pone de relieve la mencionada nota informativa de la OIT, uno de los factores más dominantes y potentes que contribuyen a la transformación del concepto y la práctica del trabajo es la integración de una nueva generación de innovaciones tecnológicas con un potencial perturbador sin precedentes. Esta sección se centrará particularmente en este fenómeno, debido a sus implicaciones de largo alcance y a sus consecuencias específicas para las organizaciones de ESS. El cambio tecnológico es un fenómeno global que afecta tanto al Sur como al Norte del mundo, como demuestra el incremento de la inversión en automatización en los países en desarrollo como India, China o Tailandia, y el impacto que la automatización de las economías desarrolladas tiene en los países en desarrollo (FMI, 2015; UNCTAD, 2016; Frey et al. 2016). Asimismo, como se comenta más abajo, la creciente importancia del papel de la tecnología y la automatización en el proceso de producción, ofrece una oportunidad para un acentuar el papel de la economía social y solidaria, basada en puestos de trabajo que requieren habilidades de interacción social y humanas en lugar de tareas rutinarias que pueden codificarse y automatizarse fácilmente.

Muchos investigadores han estudiado el alcance del cambio tecnológico actual, resaltando cómo, en décadas recientes, el mundo ha entrado en una etapa de avances tecnológicos que van desde la inteligencia artificial y el Internet de las cosas hasta el Big Data, la computación en nube, los vehículos autodirigidos

y la robótica avanzada (Acemoglu et al. 2016; Arntz et al. 2016; Autor 2015; Brynjolfsson et al. 2014; McKinsey Global Institute 2017). Las nuevas tecnologías prometen mejorar considerablemente los productos, procesos, métodos organizativos y mercados. Además, todas estas tecnologías están evolucionando con rapidez. Los avances en potencia informática, capacidad de almacenamiento y volumen de comunicaciones están creando nuevas capacidades para las máquinas que aceleran exponencialmente el ritmo de automatización. Las nuevas funcionalidades de las máquinas rivalizan con el rendimiento humano, y en algún caso, incluso lo sobrepasan.

Como consecuencia de ello, la mayor parte de las tareas rutinarias que pueden traducirse fácilmente a un código informático ahora pueden ser automatizadas. La digitalización de la producción, una tendencia descrita en términos como “fabricación avanzada” o “Industria 4.0” (ACATECH, 2013), está desempeñando un papel importante para determinar no sólo la naturaleza del trabajo, sino también su disponibilidad. De acuerdo con algunos académicos (p.ej. Brynjolfsson y McAfee, 2014), la llamada “segunda era de la máquina”, basada en la automatización de las tareas cognitivas a través de las tecnologías digitales, presenta una profunda discontinuidad con la “primera era de la máquina”, que se basó en la automatización de las tareas físicas mediante la mecanización. La diferencia principal es el alcance de lo que puede automatizarse. Las máquinas pueden ser desplegadas en el lugar de trabajo a una escala y grado mucho mayores que en el pasado y a un ritmo mucho más rápido, cambiando el proceso productivo de manera que tenga consecuencias de largo alcance en la productividad, el empleo, las competencias, la distribución de los ingresos, el comercio, el bienestar y el medio ambiente a nivel mundial.

Se pueden encontrar pruebas de la reducción de la disponibilidad y de la naturaleza cambiante del trabajo más allá de las industrias manufactureras, donde los robots han estado presentes durante muchos años. Por ejemplo, la revolución cercana de los vehículos autoguiados podría eliminar pronto los puestos de trabajo de muchos conductores comerciales (y cabe destacar, como mencionó OCDE, 2017 - que “sólo en 15 Estados miembros de la Unión Europea más de 3 millones de personas trabajan como conductores comerciales”). Muchas empresas ya utilizan sistemas informatizados como agentes de servicio al cliente. Los programas informáticos pueden escribir informes comerciales, noticias deportivas, y pueden redactar textos a partir de hojas de cálculo (p.ej. Automated Insights y Quill Programme). El ordenador Watson de IBM puede analizar toda la literatura médica mucho más rápido que cualquier especialista y, basándose en datos clínicos individuales, puede sugerir terapias apropiadas. Parte del trabajo que hacen los analistas financieros ya ha sido reemplazado por las máquinas. Además, paradójicamente, incluso las tareas más complejas del trabajo de los ingenieros informáticos pueden sustituirse por algoritmos (Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2014).



EL RETO DE LA AUTOMATIZACIÓN

Estamos entrando a una época donde las tecnologías evolucionan más rápido que las competencias y las organizaciones. En la actualidad, los ordenadores demuestran poseer competencias que antes solo pertenecían a los humanos. La gama de actividades que requieren capacidades cognitivas, donde las máquinas pueden realizar tareas que antes se consideraban muy difíciles para los no humanos, está aumentando continuamente. Son buenos ejemplos de ello:

- **Narrative Science** es un programa informático que puede redactar noticias. Según ciertos cálculos, dentro de diez años los algoritmos podrían redactar la mayoría de noticias.
- **Robo-advisor**: las tecnologías financieras (Fintech) están entre las tecnologías de crecimiento más rápido. En el sector bancario, muchos empleados de caja ya han sido sustituidos por cajeros automáticos. Ahora podría llegar el turno de los analistas financieros.
- El ordenador **Watson de IBM** puede analizar en pocos segundos toda la literatura médica para emitir un diagnóstico, una tarea que ningún médico humano podría hacer nunca.
- Los **MOOC** (cursos abiertos masivos en línea): unos/as cuantos/as “profesores súper estrella”, cuyas conferencias están disponibles en línea para millones de estudiantes, amenazan con reemplazar a miles de profesores tradicionales.
- **Vehículos autodirigidos**: el próximo paso en la estrategia de Uber es reemplazar a los conductores por la inteligencia artificial (IA).

De este modo, la última ola en automatización afecta al sector de los servicios y de la fabricación industrial, causando una caída de los empleos de ingresos medios y aumentando la polarización y la desigualdad.

Los avances en robótica, inteligencia artificial, y aprendizaje automático están abriendo nuevos horizontes para la automatización. La reducción de los costes está impulsando la penetración de estas tecnologías en casi todos los sectores de nuestras economías. De los cinco grupos de funciones que definen casi toda actividad laboral, (capacidades físicas, percepción sensorial, capacidades cognitivas, procesamiento de lenguajes naturales, capacidades sociales y emocionales), los sistemas informáticos pueden realizar eficazmente los tres primeros y están progresando de manera impresionante con el cuarto (McKinsey Global Institute, 2017). La recuperación de información y las competencias motoras en entornos altamente estructurados y predecibles son las áreas donde las máquinas actualmente igualan el rendimiento humano o lo superan. Las diversas actividades que requieren capacidades cognitivas, donde las máquinas pueden realizar tareas que antes se consideraban difíciles para los no humanos, están creciendo continuamente. Por una fracción del coste, las máquinas están asumiendo un número creciente de actividades que involucran tanto las capacidades físicas como cognitivas. En las dos últimas décadas también se pueden observar avances significativos en el procesamiento de lenguajes naturales (p.ej. asistentes personales de inteligencia, como Siri™, y en sistemas

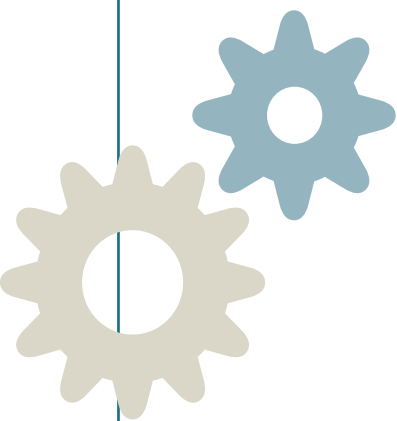
de traducción automática como Google Translate). Lo que continúa fuera del alcance de la automatización son las tareas relacionadas con las dimensiones sociales y emocionales, donde los humanos no pueden ser sustituidos, junto con otras tareas cognitivas no rutinarias involucradas en actividades de coordinación y resolución de problemas (Autor 2015; Arntz et. al, 2016, Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2014).

La preocupación sobre la sustitución de la mano de obra por la máquina ciertamente no es nueva. En ocasiones anteriores, el mundo del trabajo ha experimentado cambios de gran impacto que han alterado de manera significativa los modos de trabajo y las formas con que este se realizaba. Ocurrió con la transición de la agricultura a la industria moderna, y nuevamente con cada revolución industrial. Sin embargo, el surgimiento de nuevos puestos de trabajo en sectores distintos a aquéllos donde la innovación tecnológica se había desarrollado, terminaba compensando cada vez, a medio o largo plazo, la pérdida de las actividades tradicionales, como el herrero o el mozo de cuadra, causada por la introducción de nuevas tecnologías. Muy a menudo, la calidad de las condiciones de trabajo mejoró realmente; de hecho, hasta ahora, el salario y las condiciones de trabajo de los nuevos empleos han sido generalmente mejores que los de los empleos sustituidos.

Sin embargo, la creencia de que a largo plazo la automatización crea tantos empleos como destruye, está actualmente en duda (OIT, 2016).

b. Consecuencias en la calidad y la cantidad de puestos de trabajo

El “desempleo tecnológico” es un término acuñado por John Maynard Keynes en 1930. La automatización es un fenómeno que se ha producido durante siglos y, mientras la tecnología ha automatizado una gran variedad de tareas realizadas por los humanos, se han creado en su lugar nuevas actividades, ocupaciones y empleos. Desde una perspectiva a largo plazo, cada vez que se ha producido un giro tecnológico a gran escala, las pérdidas de empleos resultantes se vieron compensadas, con el tiempo, con un gran número de nuevos tipos de trabajo. Estos cambios en las actividades laborales son de amplitud comparable a los experimentados actualmente en el mundo del trabajo. Por ejemplo, en el siglo pasado, y con una aceleración después del fin de la Segunda Guerra Mundial, la tasa de empleo agrícola cayó del 40 por ciento al 2 por ciento en todos los países de la OCDE. Además en muchos países, el sector manufacturero ha perdido casi la mitad de su porcentaje de empleo en las cinco últimas décadas. En ambos casos se crearon nuevos puestos de trabajo, sustituyendo a los que desaparecieron. Sin embargo, no es posible predecir el impacto en el futuro del trabajo de estos cambios mientras se están produciendo. Nadie podría haber imaginado, por ejemplo, que la introducción del ordenador personal a principios



de los años 1980 crearía más de 1 500 nuevos puestos en el mercado laboral, desde diseñadores de páginas web hasta administradores de bases de datos (Berger y Frey, 2014). Los tipos de trabajo específicos generados por la nueva tecnología han sido a menudo difíciles de predecir.

Hoy en día es difícil contestar a la pregunta de si esto volverá a suceder. En comparación con anteriores revoluciones industriales, el proceso de innovación parece producirse y extenderse rápidamente. ¿La reciente ola de perturbaciones tecnológicas es, por su naturaleza, considerablemente distinta? ¿Las personas que fueron desplazadas por la automatización encontrarán otros puestos de trabajo?

Consideremos por ejemplo las tendencias demográficas de envejecimiento en los países desarrollados y sus consecuencias en los países en desarrollo. El creciente número de jubilados en las naciones más desarrolladas conllevará una reducción de la fuerza laboral, dejando muy pocos trabajadores para cubrir los costes de los adultos mayores. Por un lado, esto conducirá al problema de la sostenibilidad económica de los servicios de cuidado para una creciente población que envejece. Por otro lado, el aumento de las necesidades requerirá nuevas profesiones y nuevos servicios, que una fuerza laboral reducida se verá en apuros para prestar. En ambos frentes, la solución tendrá que alcanzar un equilibrio entre la adopción de nuevas tecnologías y la búsqueda de nuevos modelos organizativos en la producción y distribución de bienes y servicios (Leoni 2012; Acemoglu et al., 2014). De lo contrario, la presión para aumentar la automatización dará lugar a nuevos problemas, incluyendo la relación entre el Norte y el Sur del mundo (Bonazzi 1993; Kopp et al. 2016).

En realidad, dado que la tecnología y la innovación son los principales determinantes del crecimiento de la productividad, impulsar el papel de la innovación capaz de aumentar la productividad será la reacción obvia a los problemas provocados por una fuerza laboral que envejece y disminuye. Pero esto afectará a los países en desarrollo con altas tasas de natalidad y un incremento significativo de la población en edad de trabajar, ya que la mano de obra de bajo coste podría volverse menos atractiva. Si la automatización disminuye los costes de fabricación a escala mundial, las economías, donde el coste de la mano de obra es el factor competitivo de mayor relevancia, tendrán motivos para preocuparse.

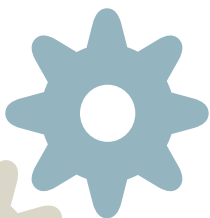
Los signos de esta tendencia ya son visibles, como indica el fenómeno de relocalización de las compañías que están volviendo a llevar algunas de sus actividades a los países con salarios altos, porque los nuevos procesos automatizados de producción pueden compensar la ventaja económica que ofrecen las economías emergentes de bajos ingresos. De esta manera, los países con una población decreciente podrán mantener sus niveles de vida, incluso con una fuerza laboral reducida, mientras que los países menos desarrollados tendrán que luchar para encontrar nuevas oportunidades de crecimiento.

De acuerdo con muchas proyecciones (McKinsey 2017, Fotakis y al. 2015, Toossi 2012, Peterson 1999), tanto en las economías avanzadas como en las emergentes, la tasa de empleo alcanzará un pico máximo dentro de algunas décadas, con una disminución de la fuerza laboral sin precedentes en la historia moderna. Por ello, el fenómeno de “compensación por automatización” impulsado por la producción intensiva en tecnología, experimentará una mayor aceleración, originando un reto muy difícil con respecto a lo que será el futuro del trabajo. Las implicaciones de este cambio en el empleo afectarán de diferentes maneras a los trabajadores, dependiendo de los sectores de actividad, ocupaciones, y niveles de competencias.

Recientemente, muchos estudios han prestado especial atención a la manera con que las nuevas tecnologías están reestructurando la disponibilidad y naturaleza del trabajo. Entre los más citados, el documento de Frey y Osborne (2013) analiza los efectos de la informatización en el futuro del empleo, señalando que la automatización provocada por la tecnología no solo podría sustituir a las ocupaciones poco cualificadas, como ocurrió en el pasado, sino que podría afectar a todos los puestos de trabajo. De acuerdo con su evaluación de más de 700 ocupaciones, desde el sector manufacturero hasta el de los servicios, en la próxima década o dos, el porcentaje de empleos que podrían verse sustituidos por máquinas en las sociedades industrializadas es de alrededor del 47 por ciento. Frey y Osborne identifican tres áreas de capacidades en las que es improbable que los sistemas informatizados sobrepasen a los trabajadores a corto plazo: la inteligencia creativa, la inteligencia social (por ejemplo en las profesiones de cuidados), y la percepción y manipulación en entornos no estructurados o cambiantes. Pueden encontrarse conclusiones similares, con pequeñas diferencias relativas al porcentaje, en los informes publicados recientemente por el Fondo Monetario Internacional, el Foro Económico Mundial, y el McKinsey Global Institute.

Es cierto que la reconfiguración de los procesos productivos no sucede de la noche a la mañana. El tiempo para que se produzcan los ajustes más perturbadores viene determinado por diversos factores: coste de la tecnología, dinámicas del mercado de trabajo, aceptación social, regulaciones, etc. La última recesión, por ejemplo, parece haber acelerado la sustitución de los trabajadores por sistemas informatizados (Jaimovich y Siu, 2012). La preocupación pública por los efectos de la tecnología en el empleo también tiende a aumentar durante las crisis.

No obstante, constatamos que todos los análisis llegan a un consenso sustancial sobre la perspectiva a largo plazo: las tareas no rutinarias, ya sean manuales o cognitivas, son más difíciles de sustituir por sistemas automatizados. Además, las menos sustituibles entre ellas son las que implican interacciones sociales y emocionales. Los empleos del sector social y las ocupaciones que requieren competencias sociales parecen ser más resistentes ante los retos de la automatización, y estar más en sintonía con las nuevas necesidades procedentes de los cambios en la sociedad.



c. Una fuente de nuevos puestos de trabajo: nuevas necesidades sociales

En el contexto arriba descrito, los principales problemas se refieren al equilibrio cuantitativo entre los empleos perdidos y los empleos ganados, y la capacidad de superar la polarización entre las ocupaciones de bajos salarios y de altos salarios que ha caracterizado al mercado laboral en los últimos tiempos. La introducción masiva de robots y alta tecnología informática podría hacer que la distribución de ingresos sea considerablemente más desigual de lo que es actualmente, ya que el poder de negociación de los trabajadores disminuye en general y la sustitución de la mano de obra amenaza con presionar los salarios por debajo de lo que podría considerarse como un umbral socialmente aceptable, especialmente para los trabajadores no cualificados (Sundararajan, 2017).

Esta tendencia es claramente visible en el fenómeno llamado "informática humana". Las empresas tienden a subcontratar las tareas que aún son realizadas de manera eficaz por humanos, como identificar objetos en un video y transcribir grabaciones de sonido. Las nuevas tecnologías, como las plataformas digitales, permiten a las empresas distribuir estas tareas entre una red fragmentada de trabajadores "free-lance" mal pagados y desprotegidos. Amazon es el proveedor más destacado de dichos servicios a través una aplicación llamada Mechanical Turk, donde hay unos 500 000 trabajadores de 190 países inscritos desde el año 2005. Aunque Mechanical Turk y otros servicios similares representan oportunidades de trabajo para algunas personas, especialmente en los países en desarrollo, estos "microempleos" son objeto de críticas, ya que suelen aportar remuneraciones horarias por debajo de la media y originan problemas relacionados con las condiciones laborales (Uddin, 2012; Cushing, 2013; Horton y Chilton, 2010). Esta es una de las formas más extremas de la llamada "economía de los pequeños encargos", que fracciona los empleos que antes eran realizados por empleados contratados una manera estable, en pequeñas tareas distribuidas entre una pluralidad de trabajadores independientes y por ende desprotegidos. Este fenómeno tiene consecuencias importantes en la protección y en el poder de negociación de los trabajadores, ya que las formas tradicionales de representación de los trabajadores no funcionan en este escenario, y las nuevas están luchando por surgir.

Por lo tanto, el principal problema relacionado con el profundo cambio en la naturaleza del trabajo es cómo reaccionar ante la automatización, haciendo hincapié en todas las competencias humanas que no pueden sustituirse a corto o medio plazo por sistemas de inteligencia artificial, pero al mismo tiempo aumentando el empleo con un mayor nivel de competencias y con una mayor estabilidad y protección. Esto se traduce en nuevas formas de organizar el trabajo y a los trabajadores más allá de la estructura de las empresas tradicionales, a fin de incrementar su poder de mercado. También apunta a nuevas oportunidades de desarrollo en el campo de los servicios personales y sociales en sentido amplio y evolutivo, incluso, por ejemplo, en la "economía de cuidados", sector en el cual el

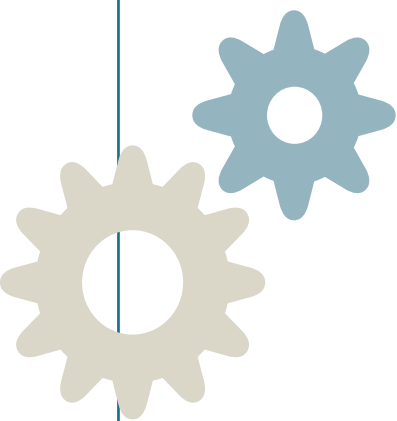
desafío actual es combinar la amplia relevancia de los empleos relacionados con los problemas sociales y una mejor distribución de los ingresos, algo que resulta de especial interés cuando se considera el papel de las organizaciones de ESS.

En realidad, observando las tendencias actuales, aunque existe una serie de nuevas ocupaciones que podrían surgir como complemento a la adopción de nuevas tecnologías (OIT, 2016), se espera que gran parte de la nueva demanda de mano de obra que podría compensar la pérdida de empleos surja en los sectores los de servicios sociales, personales y de interés general, que hasta ahora han sido proporcionados en gran parte mediante maneras informales por hogares, organizaciones voluntarias y (solo parcialmente y en unos cuantos países) por instituciones públicas. Hasta ahora, este es un sector que se ha caracterizado por un elevado uso de mano de obra y por una productividad baja y estancada, y, como consecuencia, por una presión en los costes (principalmente de mano de obra) tanto de los compradores públicos como de los consumidores privados. La rentabilidad limitada, los altos riesgos empresariales y el bajo interés de invertir en el sector, junto con las dificultades para evaluar la demanda potencial y las dificultades para que la demanda surja antes de que la oferta esté disponible y bien visible, casi siempre están asociados a defectos de coordinación principalmente derivados de la información asimétrica.

Por consiguiente, en comparación con el sector manufacturero o de otros servicios, los puestos de trabajo en estos nuevos sectores sociales reciben menos remuneración, son menos estructurados y más propensos a los tipos de empleo informales y “en negro”. Existe un gran uso de contratos de empleo atípicos con protección limitada, incluyendo los contratos de corta duración, los miniempleos, los bonos o los cuidadores empleados directamente por las familias. Por lo tanto, en estas áreas, de gran valor para los ciudadanos y las comunidades, la oferta de servicios corre el riesgo de estar mal organizada y ser de baja calidad. Al mismo tiempo, la creciente demanda de estos servicios debido a las tendencias descritas anteriormente, podría tener dos implicaciones importantes: primero, podría tener un impacto en el tipo de aptitudes profesionales que se requieren, aumentando los estándares y las calificaciones.

De hecho, en todos los sectores, el uso de nuevas tecnologías exige nuevas capacidades que puedan integrar las funciones realizadas por las máquinas de manera complementaria, planteando la cuestión sobre los nuevos tipos de educación y de formación que se requerirán para controlar las interacciones con la tecnología. Y segundo, podría cambiar la calidad de los nuevos empleos, especialmente si las nuevas formas organizativas pueden intervenir para abordar las deficiencias actuales del mercado.

Como se describe detalladamente más abajo, la economía social y solidaria podría desempeñar un papel fundamental no sólo creando nuevas ocupaciones para solucionar la pérdida de los empleos tradicionales, sino también contrastando la



NUEVAS NECESIDADES: LA ECONOMÍA PLATEADA

Oxford Economics definió de manera operativa la Economía Plateada como “la suma de todas las actividades económicas que satisfacen las necesidades de las personas de 50 años o más, incluyendo tanto los productos y servicios que compran directamente como las actividades económicas que este gasto genera posteriormente”. De este modo, la Economía Plateada se superpone en parte a la economía general del consumidor, ya que muchos de los bienes y servicios que este segmento de la población consume son los mismos que todos consumen. Sin embargo, también representa considerables diferencias en cuanto a prioridades y patrones de gasto (por ejemplo, más gastos en viajes y esparcimiento porque los jubilados tienen más tiempo para el ocio), así como nichos específicos del mercado (incluyendo por ejemplo atención domiciliar para el segmento de personas de más edad de la población).

Numerosos estudios han analizado las proyecciones del tamaño, potencial y crecimiento de la Economía Plateada. Merrill Lynch estima el valor de la Economía Plateada en 7 billones de dólares al año, que la convertiría en la 3ª mayor economía en el mundo. De acuerdo con Euromonitor, el poder adquisitivo de la generación de “baby boomers” que son actualmente adultos mayores, llegará a 150 billones de dólares en 2020 a nivel mundial.

En general, el potencial económico de la Economía Plateada se ve impulsado tanto por el surgimiento de nuevos mercados de consumo de productos y servicios especializados para la población que envejece, como por la necesidad de mejorar la sostenibilidad del gasto público vinculado al envejecimiento. Aunque el envejecimiento está asociado con la discapacidad y la pérdida de independencia para el segmento de personas mayores (más de 75), un importante componente del gasto público y privado está relacionado con los servicios personales, de salud y de cuidado.

Fuente: Comisión Europea, 2015

polarización de los salarios y generando mejor y más trabajo decente. Tanto para los trabajadores que ocuparán las profesiones sociales del futuro, como para los que se verán afectados por la dinámica de la “economía de los pequeños encargos”, los actores de la economía social podrían proporcionar más puestos de trabajo “a prueba del futuro” que contribuyan a la redistribución de la riqueza y a reducir la inseguridad laboral. Asimismo, como Piketty (2014) destacó recientemente, una tasa de crecimiento que exceda la tasa de rendimiento del capital podría favorecer una caída en la desigualdad de la riqueza. Pero esto requiere una mayor investigación de la relevancia del sector de economía social y solidaria, tanto con respecto a las perspectivas de empleo (ya que la demanda pública y privada de servicios sociales aumenta), como a las implicaciones de los nuevos planteamientos organizativos y empresariales para el futuro del mercado laboral.

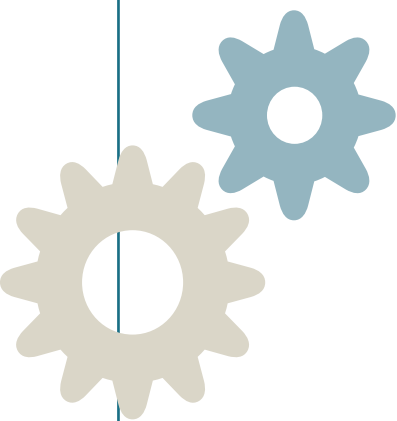
LAS CONTRIBUCIONES DE LA ESS AL FUTURO DEL TRABAJO

a. La ESS: Características principales y tendencias relevantes

La Economía Social y Solidaria (ESS) puede definirse como “un concepto que se refiere a las empresas y las organizaciones, en particular las cooperativas, las mutuas sociales, las asociaciones, fundaciones y las empresas sociales, que producen específicamente bienes, servicios y conocimiento a la vez que persiguen los objetivos sociales y económicos y promueven la solidaridad” (OIT, 2011). Esto incluye a los actores tradicionales de la economía social (asociaciones, cooperativas, mutuas y fundaciones), junto a una variedad de otros tipos de organizaciones que han surgido en los últimos años, incluyendo en particular las empresas sociales.

Las diversas formas de organización que comprende la ESS pueden encontrarse en todo el mundo, y han sido grandes protagonistas del proceso del desarrollo económico y social en una gran variedad de actividades económicas y contextos geográficos y culturales. En Europa, por ejemplo, las asociaciones empezaron a surgir una vez que la democracia se arraigó, y han sido fundamentales en la creación y expansión de sistemas de bienestar en muchos países. Asimismo, las cooperativas y mutuas han permanecido activas desde principios del siglo XIX, ayudando a diversos grupos de personas (consumidores, productores, trabajadores) a obtener acceso a los bienes y servicios básicos que van desde comestibles hasta atención médica. Lo mismo ocurre en otros continentes, donde se pueden encontrar estos mismos tipos de organizaciones u otras de características similares. En África, por ejemplo, las prácticas tradicionales, que contienen elementos de cooperación, solidaridad y propiedad colectiva, han existido a lo largo de la historia para responder a necesidades sociales y económicas específicas (Borzaga y Galera, 2014).

Paralelamente a estas organizaciones de ESS más tradicionales, en los últimos años han surgido otras nuevas. Entre ellas, el surgimiento de las empresas sociales ha sido quizás el fenómeno más significativo y extendido, particularmente en Europa, Asia y América del Norte. Históricamente, las empresas sociales han evolucionado, pasando de ser organizaciones sin ánimo de lucro que empezaron produciendo bienes y servicios como elemento esencial de su actividad, así como organizaciones tradicionales de economía social (especialmente cooperativas), a ampliar sus objetivos más allá de los intereses de sus miembros y con miras al bienestar de la comunidad en general. Dada esta historia, en algunos contextos



las empresas sociales operan principalmente en la prestación de servicios de bienestar, mientras que en otros países también prestan servicios de educación, comunitarios y de interés general. Las empresas sociales también pueden dedicarse explícitamente a la integración de los grupos desfavorecidos en el mundo del trabajo, en cuyo caso podrían operar virtualmente en cualquier sector (incluso por ejemplo servicios de lavandería, jardinería, logística, etc.) pero desde el enfoque del empleo de trabajadores de los grupos desfavorecidos.

Las últimas tendencias indican que las organizaciones de ESS han mostrado un crecimiento importante incluso en las etapas de recesión económica. También han demostrado la capacidad de expandirse en nuevos sectores de actividades basándose en las necesidades de sus comunidades y de la sociedad en su conjunto. En efecto, a lo largo de los años, las organizaciones de ESS incluyendo las cooperativas y las empresas sociales han asumido actividades tan diversas como la educación, la producción de alimentos, los servicios financieros, y los

DATOS Y CIFRAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Existen muy pocos datos fiables sobre la economía social y solidaria, por diversas razones. La falta de definiciones y diferencias claras en todos los países hace difícil identificar lo que se debería medir, e incluso donde existe claridad en estos temas, las oficinas nacionales de estadística suelen recopilar datos por sector económico pero no por tipo de empresa. Por consiguiente, se obtienen datos fragmentados y solo están disponibles para tipos específicos de organizaciones o contextos geográficos, sobre todo donde las organizaciones individuales son las que se han encargado de recopilarlos y ponerlos a disposición. El Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria (2014) ha presentado las siguientes cifras como ejemplos del tamaño de la ESS:

A nivel mundial, las cooperativas proporcionan 100 millones de empleos (20 por ciento más que las empresas multinacionales). Los resultados preliminares del Censo Mundial sobre Cooperativas del DAES de la ONU indican que globalmente existen 761 221 cooperativas y asociaciones mutuales con 813,5 millones de miembros, 6,9 millones de empleados, 18,8 billones de dólares de los Estados Unidos en activos y 2,4 billones de dólares en ingresos brutos anuales.

En la Unión Europea más de 207 000 cooperativas eran económicamente activas en 2009. Estas empleaban a 4,7 millones de personas y contaban con 108 millones de miembros. En 2010, dichas organizaciones empleaban a 8,6 millones de personas. Representaban más del 4 por ciento del PBI y sus miembros comprenden el 50 por ciento de los ciudadanos de la Unión Europea. La economía social y solidaria en su conjunto provee el 6,53 por ciento del total del empleo remunerado en la Unión Europea, o 14,5 millones de empleos.

En Brasil, más de 3 millones de personas trabajan de manera asociativa en iniciativas de ESS, según el segundo censo nacional sobre ESS que concluyó en el 2014. Las cooperativas en Argentina, Brasil, Indonesia y Kenia emplean entre 250 000 y 300 000 personas en cada país.

Fuente: Naciones Unidas, 2014

servicios de interés general, incluyendo los servicios públicos, por nombrar algunas. También han demostrado tener una gran capacidad para innovar con respecto a lo que hacen y a cómo lo hacen, en respuesta a las necesidades sociales del contexto en el cual operan (véase Esim y Katajamaki, 2016).

Pese a su diversidad y heterogeneidad, las organizaciones de economía social y solidaria que participan en la producción de bienes y servicios comparten algunas características fundamentales que las diferencian de las empresas tradicionales. Primero, casi siempre son organizaciones ascendentes que surgen dentro de las comunidades locales en respuesta a las oportunidades o necesidades comunes de los grupos de ciudadanos. Segundo, se caracterizan por una alta participación de voluntarios, que suelen desempeñar un papel importante en la etapa de creación y puesta en marcha de la empresa. Tercero, sus actividades no están orientadas principalmente a la generación de ingresos que se distribuirán entre sus propietarios. Al contrario, persiguen los intereses de sus miembros (como en el caso de las organizaciones mutualistas como las cooperativas y las mutuas tradicionales) y, en gran medida, de la comunidad (como en el caso de las empresas sociales). Cuarto, la estructura de la propiedad suele asignar los derechos a distintos grupos de interés en lugar asignárselos sólo a los inversores (como sucede en las empresas tradicionales). Por consiguiente, la estructura de gestión también tiende a ser más inclusiva y democrática, dando más voz a distintos tipos de partes interesadas (trabajadores, voluntarios, usuarios, etc.) dentro del proceso de toma de decisiones.

Las dos últimas características (el hecho de que las organizaciones de ESS no persigan principalmente los beneficios sino los intereses de sus miembros y el hecho de que sean administradas y propiedad de las partes interesadas) tienen consecuencias importantes en el comportamiento de estas organizaciones y las hace especialmente relevantes en esta etapa de profundas transformaciones sociales y económicas. Entre otras cosas, como se tratará en las siguientes secciones, estas características desempeñan un papel importante al determinar el impacto de estas organizaciones en el futuro del trabajo, ya que afectan la forma en que pueden conservar el empleo en los sectores tradicionales, crear nuevos empleos en los sectores emergentes, y proporcionar estructuras para nuevas profesiones que corren peligro de informalidad y explotación.

b. Las organizaciones de ESS como Empresas “orientadas al empleo”

Dado que los sectores económicos intensivos en capital y las empresas con ánimo de lucro recortan los puestos de trabajo, se puede esperar que aumente el peso relativo de la economía social y solidaria en la provisión de empleo. Esto se debe al hecho de que las organizaciones de ESS pueden operar en todos los sectores económicos; sin embargo, debido a sus características, tienden a operar especialmente en sectores con uso intensivo de mano de obra y menos

propensos a la automatización. Sus estructuras de propiedad y de gestión las hacen más propensas a participar en la producción de bienes y servicios donde la mano de obra es el factor estratégico de producción clave y donde no se requieren grandes inversiones de capital, incluyendo en muchos casos los servicios “personalizados” (como los servicios personales y sociales), que tienen menos probabilidades de ser realizados por las máquinas (Frey y Osborne, 2013). Como consecuencia, las organizaciones de ESS tienden a prestar más atención a la creación y la conservación del empleo, especialmente (pero no exclusivamente) cuando son de propiedad y están dirigidas por los trabajadores, como en el caso de las cooperativas de trabajadores.

En general, dada su naturaleza ascendente y su arraigo en las comunidades locales (los miembros/propietarios viven donde la compañía opera), las organizaciones de ESS tienen menos probabilidades de trasladar las actividades de producción y recurrir a la deslocalización a fin de ahorrar en coste de mano de obra. En realidad, en algunos casos, las empresas tradicionales que cerraron debido a estas dinámicas, fueron retomadas por sus trabajadores y convertidas en organizaciones de ESS

COOPERATIVAS DE TRABAJADORES Y ADQUISICIONES DE LOS TRABAJADORES

Una cooperativa de trabajadores es una forma de cooperativa de productores, donde el insumo proporcionado por los miembros es su mano de obra. Las cooperativas de trabajadores son dirigidas y administradas por y para los trabajadores que son dueños del capital, votan como miembros igualitarios sobre los temas relacionados con la dirección del negocio y tienen derecho a presentarse a las elecciones de la Junta Directiva.

Una forma específica de cooperativas de trabajadores son las Adquisiciones de los Trabajadores, creadas de la transformación de las empresas que aún tienen potencial económico pero que han sido golpeadas por los efectos de las crisis económicas, o por la incertidumbre generada por la jubilación de los propietarios de edad mayor cuando no existe un plan de sucesión estable. En estos casos, los trabajadores pueden retomar la empresa adoptando una forma colectiva de propiedad, transformándola efectivamente en una cooperativa de trabajadores.

Durante la crisis económica de 2002 en Argentina, los trabajadores recurrieron en muchos casos a la ley de bancarrota que les permitía continuar con la producción en una empresa en quiebra si la mayoría de los trabajadores estaba de acuerdo, originando el fenómeno de empresas recuperadas. Para 2014, había más de 300 empresas de este tipo en Argentina, empleando a más de 13 000 trabajadores. En Brasil existen por lo menos 25 empresas de propiedad de los trabajadores que han sido relanzadas como cooperativas de trabajadores después de un cierre anterior. En Europa, se pueden encontrar adquisiciones de los trabajadores en distintos países, incluyendo Francia e Italia, donde hay una historia de adquisiciones exitosas de trabajadores que se remonta a finales de los años 1970.

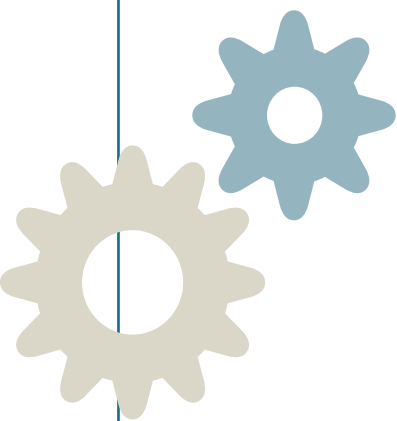
Fuentes: Esim y Katajamaki, 2017; Vieta et al., 2017

(en forma de cooperativas de trabajadores) para continuar funcionando. En otros casos, las organizaciones de ESS contribuyen a crear alternativas para integrar la economía centrada en el desarrollo territorial y comunitario, caracterizada por la propiedad colectiva o la administración de los medios de producción, y la redistribución de los superávits a las comunidades y grupos desfavorecidos (Utting, 2015).

Los tipos específicos de organizaciones de ESS, incluyendo en particular las cooperativas de productores, también desempeñan un papel fundamental en la creación y conservación del empleo, incluso cuando los trabajadores son autónomos, añadiendo trabajadores independientes para incrementar su poder de mercado. Esto puede verse en particular en la capacidad de las cooperativas agrarias para generar economías de escala que aumentan el potencial de ingresos de los pequeños agricultores, haciendo la agricultura económicamente sostenible incluso en zonas con altos costes de producción (p.ej. regiones montañosas) o caracterizadas por pequeñas explotaciones agrícolas. En estos casos, la presencia de las organizaciones de ESS conserva el empleo, no mediante la contratación directa de trabajadores, sino haciendo económicamente viable el trabajo por cuenta propia.

El importante papel de conservación del empleo de la economía social y solidaria se ve reforzado por la naturaleza anticíclica y bien documentada de las cooperativas y otras organizaciones de ESS, como refleja su resiliencia en tiempos de crisis económica. Como demuestra el informe de la OIT de Birchall y Hammond Ketilson (2009), a lo largo de su historia, las cooperativas han surgido en periodos de dificultades económicas como una de las maneras más eficaces de conservar los ingresos y el empleo: el modelo de banca cooperativa Raiffeisen surgió en respuesta a la depresión agraria de Alemania en la década de 1860 a fin de proporcionar a los agricultores la financiación que necesitaban para modernizar los métodos de producción; la Gran Depresión en la década de 1930 en los Estados Unidos dio un mayor impulso a la creación de cooperativas agrarias, así como cooperativas petroleras, suministrando a los agricultores el gas que necesitaban; la capacidad de las cooperativas de consumidores para resistir los embates y garantizar la distribución del suministro de alimentos para su consumo en Alemania y Japón durante la reconstrucción después de la Segunda Guerra Mundial; más recientemente, la reestructuración industrial provocada por la crisis petrolera de las décadas de los años 1970 y 1980, dio lugar a una ola de adquisiciones mediante la creación de cooperativas de trabajadores, que ayudó a minimizar las pérdidas de puestos de trabajo y que, en algunos casos, siguen funcionando hasta ahora (Birchall y Hammond Ketilson, 2009).

La reciente crisis económica que se extendió desde los Estados Unidos hasta el resto del mundo y que empezó en 2008, ha aportado más pruebas sobre la función anticíclica de las cooperativas. Muchos investigadores han documentado la resiliencia de varios tipos de cooperativas durante este período, incluyendo, por ejemplo, los bancos cooperativos (Birchall 2013). La función anticíclica



del modelo empresarial cooperativo en general es particularmente obvia en el análisis realizado por EURICSE de los datos de Italia, uno de los países que más ha sufrido la recesión económica. Entre los años 2009 y 2013, mientras la economía italiana se tambaleaba y el PIB caía en casi un 10 por ciento, el número de empleados en las empresas tradicionales disminuyó en 500 000 unidades. Sin embargo, en el mismo período el empleo en las cooperativas aumentó en un 10 %, ya que el sector cooperativo generó 102 000 puestos de trabajo. De hecho, el sector cooperativo en Italia había crecido de forma continuada y por encima de cualquier otra forma de empresa durante más de dos décadas. Sin embargo, ha sido principalmente durante la crisis que las cooperativas empezaron a crecer a tasas definitivamente diferentes, comparadas con otras empresas privadas, aumentando no solo el empleo sino también su volumen de negocios (+14 por ciento durante el mismo período). Este sólido rendimiento es impulsado especialmente por algunos sectores donde las cooperativas registraron fuertes tasas de crecimiento como, por ejemplo, la sanidad y las actividades de servicios sociales (15 por ciento de crecimiento en empleo y 36 por ciento de aumento en ingresos laborales entre los años 2008 y 2013). Como se mencionó anteriormente, este es uno de los sectores donde la demanda de nuevos puestos de trabajo y el riesgo de explotación de los trabajadores son más altos, y donde

SALVAR PUESTOS DE TRABAJO MIENTRAS DURA LA RECESIÓN: LA CORPORACIÓN MONDRAGÓN

Mientras el sector cooperativo en su conjunto ha logrado crecer, al menos en algunos países, incluso durante las crisis económicas, las cooperativas individuales han sufrido los efectos de la recesión económica, especialmente en los sectores más impactados. Aun así, generalmente han logrado minimizar el impacto en sus trabajadores. Este ha sido el caso de la Corporación Mondragón, una federación de cooperativas de trabajadores con sede en el País Vasco español. Tras dos décadas de crecimiento sostenido, como muchos otros negocios, la crisis económica que empezó en el 2008 azotó a la Corporación Mondragón. El volumen de negocios total en los sectores manufactureros y de distribución cayó de 15 500 millones en el año 2008 a 13 900 millones en 2011, provocando que la Corporación adoptara varias medidas destinadas a fortalecer la posición financiera de la compañía. La Asamblea General tomó todas estas medidas basándose en los votos mayoritarios de los miembros, e incluyó reducciones salariales, aumento de horas trabajadas e incremento de aportaciones de capital social (incluso mediante la reinversión de beneficios, y la constitución de un fondo de reserva voluntario). La Corporación también estableció una serie de mecanismos concebidos para apoyar a los trabajadores mediante este proceso, incluyendo, por ejemplo, la creación de un sistema de asistencia laboral que ayudó con el reciclaje profesional, la reubicación de personal entre las cooperativas y la compensación por pérdida de horas de trabajo. Como resultado, la disminución del empleo que acompañó la caída de los ingresos se llevó a cabo sin generar despidos. En cambio, la Corporación recurrió a programas de jubilación anticipada voluntaria para los trabajadores de más de 58 años y a la reubicación en las cooperativas dentro del Grupo de cientos de miembros/trabajadores excedentes.

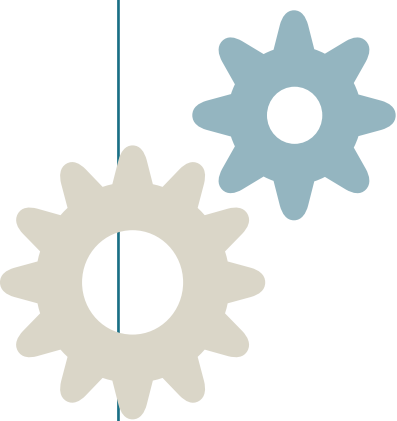
Fuente: Comisión Europea, 2012

las cooperativas y las organizaciones de ESS en general pueden marcar una gran diferencia en la calidad de empleo (como se examinará con mayor detalle en la siguiente sección).

La diferencia de desempeño y comportamiento económico entre las cooperativas y las empresas tradicionales, y la consiguiente capacidad de las cooperativas para conservar el empleo incluso en épocas de crisis económica, se puede explicar observando las características específicas que colocan a las empresas cooperativas al margen de otros tipos de empresas. Debido a que su objetivo final no es obtener ganancias sino dar un servicio a sus miembros (ya sea un crédito más asequible, bienes de consumo o incluso un puesto de trabajo como es el caso de las cooperativas de trabajadores), durante una crisis económica, tenderán a mantenerse o incrementar su nivel de actividad, incluso si esto significa reducir sus márgenes o incluso tener déficits. Los datos de las cooperativas italianas también muestran claramente esta tendencia: los márgenes operativos promedio en las cooperativas cayeron de 51 millones de euros en el año 2007 a 4 millones de euros en 2013, una caída mucho mayor que en las sociedades de responsabilidad limitada y sociedades anónimas. A fin de mantener altos niveles de actividad y empleo, las cooperativas también recurren a estrategias que son específicas a su forma empresarial, como la utilización de sus activos, las fusiones controladas, las alianzas y las colaboraciones verticales y horizontales (Zevi et al., 2011; Accornero y Marini, 2011).

c. La ESS como “Infraestructura de Empleo” en nuevos trabajos y sectores

Además de contribuir a la creación y a la conservación de empleos en general, las organizaciones de ESS probablemente desempeñan un papel especialmente importante en esta etapa de transformaciones sociales y económicas, desencadenadas por las fuerzas descritas en la Sección 2. Como se ha expuesto anteriormente, existen sectores ligados a nuevas necesidades sociales, donde la demanda de empleo está aumentando o es probable que aumente. Sin embargo, las características de estos sectores hacen que sean más propensos a las formas atípicas de empleo, haciendo más difícil que ofrezcan un trabajo decente. Por ejemplo, este es el caso de los servicios de cuidado a personas mayores, donde los cuidadores contratados atienden a personas ancianas que ya no se valen por sí mismas. Dada la alta incidencia de los costes laborales, es difícil para las empresas estructuradas prestar estos servicios fuera de las residencias de ancianos (donde las economías de escala hacen posible que un cuidador atienda a múltiples pacientes). Esto hace que las familias, que no tienen acceso a las residencias de ancianos debido a la limitada disponibilidad o, en caso contrario, que necesitan atención domiciliaria, tiendan a contratar directamente a los trabajadores y que éstos provengan de la economía informal, una forma de empleo poco regulada y que no ofrece los mismos beneficios y seguridad que da el trabajar para una empresa bien regulada (baja por enfermedad remunerada,



baja por maternidad, pensión, etc.). En estas situaciones, las organizaciones de economía social y solidaria pueden actuar como intermediarias entre la oferta y la demanda, canalizando estos puestos de trabajo hacia estructuras empresariales que ofrezcan mayor regulación y seguridad (Matthew, 2017).

Las organizaciones de economía social y solidaria tienen como mínimo tres ventajas distintivas que les permiten operar en sectores como el cuidado personal y ofrecen una opción viable de empleo de calidad, donde otros tipos de empresas no lo pueden ofrecer. Primero, son mejores para identificar las nuevas necesidades. Debido a la presencia de usuarios y voluntarios en su gestión y fuerza laboral, están muy estrechamente conectadas con las comunidades donde prestan sus servicios y muy sintonizadas con sus necesidades. Esta ventaja otorga a estas organizaciones una capacidad única para identificar nuevas áreas potenciales de intervención, basándose en los cambios del contexto social y económico, creando nuevas soluciones conforme vayan surgiendo nuevas necesidades. En muchos casos, las organizaciones de ESS son “servicios de emergencia”, que intervienen sobre el terreno y abogan también por la intervención del sector público. Esto es lo que sucedió en el pasado con las mutuas y cooperativas, que fueron precursoras del desarrollo de los sistemas de bienestar público. También lo confirma la historia de las empresas sociales, especialmente en el contexto europeo, caracterizado por la misma dinámica subyacente: grupos de ciudadanos que asumen responsabilidades para satisfacer las necesidades que fueron ignoradas o que no fueron abordadas adecuadamente por el sector público, incluyendo la producción directa de bienes y servicios de interés general para la comunidad (Borzaga y Galera, 2016).

La segunda ventaja de las organizaciones de economía social y solidaria está relacionada con una de las características que hace que estos servicios sean más propensos al fracaso comercial y, por ello, más difíciles de prestar a través de un mecanismo de mercado: la presencia de asimetrías marcadas de información entre los productores y usuarios, que podría ocasionar un comportamiento oportunista por parte del proveedor del servicio. Dado que las organizaciones de ESS son creadas en su mayoría por usuarios o estos últimos participan en su gestión, casi siempre están mejor preparadas para gestionar estas asimetrías. Además, incluso en ausencia de usuarios dentro de la empresa, como las organizaciones de ESS no se rigen por beneficios económicos, tienen menos probabilidades de aprovechar las asimetrías de información para sacar partido de la transacción aprovechándose del usuario. Por consiguiente, tienen más posibilidades de ofrecer un mejor cuidado y servicios de mayor calidad que otros tipos de empresas (Hansmann, 1988).

La tercera ventaja es la capacidad de las organizaciones de ESS para operar y desarrollarse realizando también actividades de baja rentabilidad, debido a que la remuneración del capital invertido no es una prioridad. Es poco probable que estos sectores atraigan a empresas con ánimo de lucro que están más

COOPERATIVAS DE ATENCIÓN DOMICILIARIA EN LOS ESTADOS UNIDOS

Las cooperativas de atención domiciliaria de propiedad de los trabajadores prestan servicios personales y de apoyo para personas con discapacidades físicas, mentales o de desarrollo a largo plazo, o con necesidades de asistencia médica o personal a corto plazo. Aunque las cooperativas de trabajadores en los Estados Unidos han permanecido activas durante más de 150 años, las cooperativas de atención domiciliaria son relativamente recientes, como la primera que se fundó en Nueva York en 1985, Cooperative Home Care Associates (CHCA).

Las cooperativas de atención domiciliaria han surgido de diferentes maneras y en distintas partes del país: en algunos casos (como Care Cooperative en Wisconsin rural), fueron creadas por cuidadores independientes que se unieron para formar un negocio que les pudiera proporcionar mejores condiciones de trabajo; en algunos casos (como en el caso de CHCA) se crearon como parte de una estrategia de desarrollo comunitario, buscando perfeccionar la formación y calidad de trabajo en la industria de la atención domiciliaria para residentes de bajos ingresos de los barrios urbanos; en otros casos, resultaron de la conversión de organismos, con y sin ánimo de lucro y con una misión social, en una cooperativa de trabajadores, como en el caso de Andersson Caregiver Group en California; otros, sin embargo, como Partners in Personal Assistance en Michigan, surgieron como organizaciones de múltiples partes interesadas donde los proveedores de cuidado, los beneficiarios de los cuidados y otros individuos (por ejemplo, los grupos de defensa u hospitales de la zona) se unieron como copropietarios y miembros.

En todos estos casos, la adopción del modelo empresarial cooperativo trajo una serie de ventajas para los trabajadores miembros, incluyendo la participación en la gestión y el proceso de toma de decisiones, maximización de ingresos, y las horas y beneficios. Por ejemplo, en CHCA, aproximadamente 82 centavos por dólar recibido como ingreso se dan a los asistentes sanitarios a domicilio en forma de salarios o beneficios. De manera similar, otros organismos de atención domiciliaria en la ciudad de Nueva York asignan comúnmente 60 centavos por dólar como salario directo o beneficios para los trabajadores.

Fuente: Whitaker et al., 2005

impulsadas por el capital y el rendimiento de la inversión y, este es el motivo, paralelamente a la existencia de una deficiencia del mercado, por el cual el sector público ha intervenido tradicionalmente en estas áreas para prestar los servicios esenciales que el mercado no tendría capacidad suficiente para ofrecer. A pesar de que ahora los organismos del sector público se enfrentan a recortes presupuestarios y a limitaciones al gasto del déficit, se necesita la intervención de los demás actores. Las organizaciones de ESS también pueden hacerlo porque pueden contar con una combinación de recursos, incluyendo las donaciones y el voluntariado, y contratan a trabajadores que están intrínsecamente motivados por sus valores y aspiraciones sociales y, de esta manera, están dispuestos a aceptar salarios ligeramente más bajos, manteniendo un alto nivel de satisfacción laboral (como muestran muchos investigadores sobre satisfacción laboral de los trabajadores en organizaciones de la economía social y sin fines de lucro,

incluyendo por ejemplo, Handy y Katz, 1998; Mirvis, 1992; Leete, 1999; Borzaga y Tortia, 2006).

El sector de la “economía del cuidado” no es el único en el que las organizaciones de ESS pueden cumplir su potencial de desarrollo. El sector industrial creativo y cultural, que representa otro sector en crecimiento en términos de ocupación con características similares, también es un terreno fértil para la adopción de modelos de ESS que puedan empoderar a los trabajadores y brindar mayor seguridad, como muchas de las demás actividades económicas afectadas por la economía de los pequeños encargos y posibilitadas por las plataformas digitales.

De manera más general, la creciente fragmentación del mercado laboral y la tendencia a desarmar los procesos de producción mediante una mayor descentralización de las funciones de producción individuales (como en el ejemplo de Mechanical Turk, citado en la Sección 2), conlleva una mayor fragilidad de los puestos de trabajo, pero también a una necesidad de mecanismos de coordinación más eficaces. Hasta ahora, se ha tendido a recurrir a modelos organizativos que, en efecto, dependen del empleo temporal y precario, incluyendo las áreas más innovadoras como la economía colaborativa. Sin embargo, este resultado no es una conclusión predecible. Siguiendo el modelo de los programas informáticos de código abierto, muchas actividades de estos nuevos sectores se prestarían a la aplicación de los modelos organizativos de la economía social y solidaria. El reciente surgimiento de las cooperativas de plataforma (plataformas digitales que son de propiedad colectiva y regidas por las personas que dependen y participan en ellas, según lo define Sutton, 2016) es un primer paso importante en esta dirección.

Dados los valores fundamentales, enfoques operativos y modelos organizativos, las organizaciones de ESS parecen ser muy adecuadas para proporcionar una infraestructura de empleo también para los puestos de trabajo que surgen en sectores caracterizados por un alto grado de fragmentación, combinando la necesidad de coordinar las formas complejas de descentralización del proceso de producción y la necesidad de ofrecer mayor seguridad a los trabajadores. De hecho, las organizaciones de ESS se prestan a la adopción de formas de organización más flexibles y descentralizadas, recurriendo a modelos de colaboración en red basados en una cultura colaborativa más arraigada y desarrollada en comparación con las sociedades anónimas.

d. Las organizaciones de ESS como proveedores de trabajo decente

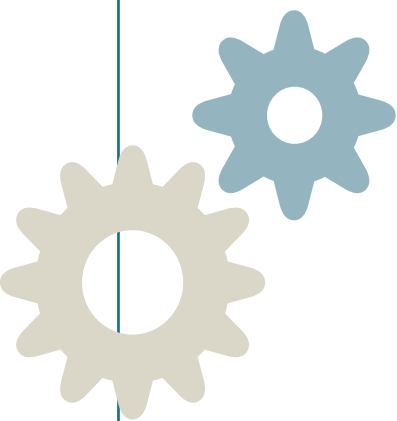
Los datos analizados hasta ahora demuestran que la economía social y solidaria ya desempeña un papel importante para conservar el trabajo, así como para crear

nuevos empleos, un papel que posiblemente sea mayor en un futuro cercano, dados los cambios en la economía y la sociedad. Lo que no se ha abordado directamente es la calidad del empleo dentro de la economía social y solidaria, y si los puestos de trabajo creados por las organizaciones de ESS se ajustan al programa de trabajo decente de la OIT. Las últimas investigaciones y los datos disponibles sugieren que sí lo están, como se detalla a continuación.

Como se expuso anteriormente, las organizaciones de ESS son empresas orientadas a las partes interesadas (en lugar de estar orientadas a los accionistas), y ya que una de las principales partes interesadas de las organizaciones de ESS es su fuerza laboral, es razonable esperar que, como empleadoras, las organizaciones de ESS cumplan con las normas de trabajo decente. Debido a los retos en la medición de la economía social y solidaria mencionados en el Cuadro 3, es difícil ir más allá de los argumentos teóricos y las pruebas anecdóticas sobre este aspecto. Sin embargo, se ha analizado la información fiable que está disponible en algunos países, y pese a que no debería generalizarse automáticamente a otros países o contextos, el resultado respalda sin duda alguna el argumento de que las organizaciones de ESS son proveedores de trabajo decente.

Uno de estos países es Italia y los datos procedentes del contexto italiano son particularmente significativos, ya que se trata de uno de los países donde las organizaciones de ESS son predominantes. Los datos demuestran que el porcentaje de valor añadido que va a parar a los trabajadores es mucho mayor en las cooperativas italianas en comparación con otros tipos de empresas, y esto se aplica en promedio a todas las cooperativas, y no solo a las cooperativas de trabajadores (donde se podía esperar este resultado). Incluso durante la crisis económica, los ingresos de las cooperativas italianas se incrementaron en un 26 por ciento, porcentaje significativamente mayor al aumento del volumen de negocios durante el mismo período (Borzaga 2015).

Los mismos datos muestran que, además de tener una buena remuneración (con relación al volumen de negocios), el empleo en las cooperativas italianas también es estable. Al finales de 2014 (último año del que se dispone de información actualmente), casi el 80 por ciento de los empleados de las cooperativas italianas tenían un contrato indefinido, mientras que menos del 5 por ciento eran *semi-subordinados* (contrato con unas características de trabajador autónomo y otras de empleado) (Carini y Fontanari, 2017). Asimismo, entre 2008 y 2013 el porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos aumentó en un 8 por ciento, mostrando un proceso de estabilización gradual de la fuerza laboral (Borzaga 2015). Confirmando la tendencia descrita en la sección anterior, estos datos también son aplicables a las cooperativas sociales, que operan principalmente en el sector del cuidado personal y los servicios sociales, mostrando que los empleos cooperativos son regulares, estables y mejores pagados, incluso en los sectores caracterizados por formas de empleo con baja remuneración y escasa protección.



FORMALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL: EL AMANECER DE LOS CARTONEROS

La cooperativa “El Amanecer de los Cartoneros” fue fundada el 2005 por el movimiento de los trabajadores excluidos de Buenos Aires (Argentina) para los recicladores. El Amanecer es una cooperativa de reciclaje de trabajo social y ecológico que no solo beneficia al medio ambiente (recuperando materiales de reciclaje que, en caso contrario, serían enterrados en el suelo) sino que también beneficia a los trabajadores cartoneros que, en caso contrario, estarían limitados en la economía informal, mediante la promoción de derechos en el trabajo y el reconocimiento social. El Amanecer tiene un total de 3 400 cartoneros asociados como miembros, quienes se organizan en grupos de unas 60 personas. Cada grupo trabaja en una zona designada de la ciudad, y cada cartonero es dueño del material que él o ella recoge y es libre de venderlo a quien él o ella escoja. Sin embargo, la cooperativa promueve la venta en grupo para asegurar los mejores precios de los materiales. Una vez que los cartoneros completan sus recogidas diarias, vuelven a sus hogares en un autobús que ha sido coordinado específicamente por la cooperativa para facilitar el traslado de los cartoneros.

Fuente: http://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_538763/lang--en/index.htm

Las organizaciones de ESS también desempeñan un papel en el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo, que pueden mejorar la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones. La estructura de gestión participativa de las cooperativas y la mayoría de empresas sociales respaldan la expresión de motivaciones intrínsecas y prosociales, y permiten que los trabajadores estén activamente involucrados y contribuyan a definir políticas eficaces sobre salarios e ingresos, horas y condiciones de trabajo, de acuerdo con el mandato de la OIT según el cual el trabajo debe ser un acto de autorrealización. En este sentido, los empresarios, gerentes y empleados de las organizaciones de ESS pueden cumplir en mayor medida sus aspiraciones sociales y conceder mayor valor a los incentivos no monetarios, tales como una mayor autonomía en la toma de decisiones y mejores relaciones en el trabajo (Defourny et al., 1985; Mirvis, 1992; Depedri, Tortia y Carpita, 2012).

La capacidad de las organizaciones de ESS para mejorar la calidad del empleo es especialmente obvia en lo que respecta al problema de la economía informal que, según algunas estimaciones, incluye a la mitad de la fuerza laboral mundial (OIT, 2014), hasta el 82 por ciento del empleo total en el Sur de Asia y el 66 por ciento en África subsahariana (OIT 2013). La ESS puede ofrecer a los trabajadores de la economía informal distintas formas de asociación (incluso a través del modelo cooperativo) que les pueden ayudar a establecer nuevas empresas, mejorar su poder de mercado y facilitar el acceso a diversos tipos de servicios, que van desde los servicios de apoyo financiero hasta los empresariales.

Otro asunto crucial para el debate sobre el trabajo decente es la brecha de género en los índices de empleo. Las organizaciones de ESS se caracterizan por una

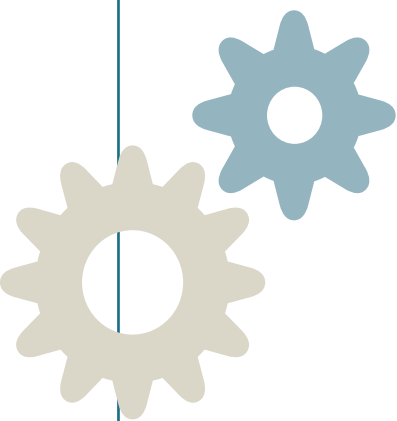
fuerte presencia de la mujer: por ejemplo, el porcentaje de trabajadoras en las empresas sociales es del 70 % en Bélgica y del 67 % en Francia. En Italia, el 61 % de los empleados temporales a tiempo parcial en las cooperativas sociales son mujeres, comparado con el 47 % de otras empresas (Borzaga y Galera, 2016). La presencia de la mujer es también significativa en los puestos de liderazgo. Por ejemplo, el 13,6 por ciento de los puestos directivos en el sector cooperativo y de mutuas de seguros están ocupados por mujeres, comparado con solo 2,5 por ciento en las 500 empresas más valiosas del mundo (Naciones Unidas, 2014). En algunas zonas y sectores, la presencia de la mujer en puestos directivos es significativamente mayor: por ejemplo, el 39 % de líderes en las cooperativas de trabajadoras españolas son mujeres, y la presencia de la mujer en las juntas de las cooperativas financieras en África Oriental va del 24 % en Kenia hasta el 65 % en Tanzania, con un promedio regional del 44 % (Wanyama 2014). La amplia presencia de la mujer en la fuerza de trabajo de la ESS se debe en parte al deseo de las organizaciones de ESS de dar empleo flexible y a tiempo parcial, que puede adaptarse más fácilmente a las responsabilidades del trabajo de cuidado no remunerado, que suele sobrecargar a las mujeres (Naciones Unidas, 2014).

Las organizaciones de ESS ayudan a superar las brechas de género en el empleo, no solo contratando a mujeres, sino también prestando servicios que tienen impacto directo en el bienestar de las mujeres y en su capacidad para conseguir un empleo estable. Esto incluye no solo las guarderías y otros servicios, que trasladan la carga del cuidado lejos de los hogares permitiendo que las mujeres se unan a la fuerza laboral, sino también los servicios financieros que las pueden ayudar a obtener la independencia económica. Además, la organización de mujeres mediante las redes de ESS puede contribuir de forma significativa a su emancipación y a su empoderamiento, ya que hace podrán hacer oír su voz y perfeccionarán sus competencias de promoción (Naciones Unidas, 2014).

LA ASOCIACIÓN DE MUJERES AUTÓNOMAS EN LA INDIA

En la India, más del 94 % de la fuerza laboral femenina está compuesta por trabajadoras informales desprotegidas. La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) es un sindicato que se creó en 1972 para ayudar a mejorar su situación. Es una organización de trabajadoras pobres y autónomas que se ganan la vida a través de su propio trabajo o en pequeños negocios. Entre muchos otros servicios, SEWA organizó 84 cooperativas (por ejemplo, cooperativas lecheras, cooperativas de artesanos, cooperativas de trabajo y servicios, cooperativas basadas en la tierra, cooperativas de venta y comercio), que reunían a 11 610 miembros. Las mujeres dan el capital social para las cooperativas y obtienen empleo de las mismas. Una mujer puede ser miembro de una o más cooperativas. Cada cooperativa es dirigida por un comité ejecutivo de trabajadores elegido de forma democrática. La cooperativa más grande es el Banco SEWA con 125 000 miembros.

Fuente: OIT, 2011



Por último, las organizaciones de ESS ayudan a dar empleo a los trabajadores que tienen, de diversas maneras, alguna dificultad para acceder al mercado laboral. Esto podría deberse a distintas condiciones, incluyendo la discapacidad física o mental, la discriminación étnica, religiosa o de otro tipo, la falta de formación y de competencias, etc. Muchas empresas sociales (conocidas como empresas sociales de inserción laboral o WISE por sus siglas en inglés) tienen como objetivo específico incorporar a las personas desfavorecidas al trabajo, y los estudios empíricos demuestran la eficacia de las vías innovadoras de inserción laboral y las políticas de red, promovidas por las empresas sociales tanto con actores privados como públicos, en comparación con las deficiencias de las medidas de la política laboral tradicional (Nyssens, 2006; Galera, 2010; Depedri, 2012). A través de estas actividades, las empresas sociales empoderan a los trabajadores vulnerables, posibilitan el cumplimiento efectivo de sus derechos fundamentales y promueven la justicia social mediante su inclusión en el mercado laboral. Esta función está alcanzando cada vez mayor importancia dada la creciente reticencia de las empresas tradicionales a contratar a estos trabajadores, así como los retos a los que se enfrentan los organismos del sector público.

e. Desafíos actuales y problemas potenciales

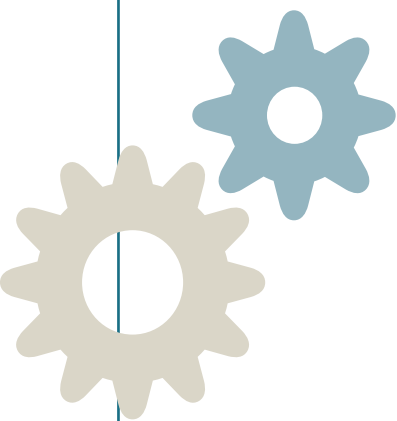
La total realización del potencial de las organizaciones de ESS para crear trabajos decentes y nuevos dependerá de su capacidad para conservar e incluso fortalecer sus características distintivas (y en particular los valores que las separan tanto de los organismos públicos como de otras empresas privadas), aun cuando aumenten en número o en tamaño. Aunque la creencia generalizada de que estas organizaciones están relegadas a roles pequeños y marginales se descarta fácilmente por la presencia de empresas cooperativas y mutualistas de gran tamaño en todos los continentes (Euricse e ICA, 2016), no existe duda de que los procesos de ampliación pueden ser difíciles para las organizaciones que se basan en gran medida en bonos fiduciarios y en la proximidad entre sus partes interesadas.

Entre estos desafíos, el principal es el isomorfismo, es decir, la adopción de estrategias y prácticas de gestión que se parecen cada vez más a las de otros actores económicos. El riesgo del isomorfismo es especialmente grande en el caso de la “expansión vertical”, o el crecimiento en términos de la escala de la actividad económica y la afiliación (Utting, 2015), lo cual da lugar a que estas organizaciones simplifiquen el proceso de toma de decisiones, al adoptar las mismas prácticas de gestión que las empresas con ánimo de lucro, asignando a los gerentes poderes de toma de decisiones que deberían reservarse a los miembros/dueños, una tendencia que está prevaleciendo cada vez más por la falta de una cultura de gestión especializada en las organizaciones de ESS. La expansión horizontal (es decir la proliferación de organizaciones de ESS comprometidas en actividades similares en nuevas áreas o regiones) puede también conducir al isomorfismo, especialmente cuando sucede rápidamente

y es inducida por actores externos (es decir, el sector público subcontratando servicios de asistencia social). En estos casos, es posible que otros actores que no comparten los mismos valores adopten las formas de organización de ESS de manera oportunista, impulsados sólo por la posibilidad de aprovechar una nueva oportunidad de negocio. También pueden existir casos de isomorfismo como consecuencia de las normas de contratación pública que no reconocen la singularidad de los diferentes actores o tipos de servicios.

El isomorfismo puede evitarse o reducirse de varias formas: en primer lugar, mediante el desarrollo de modalidades de gestión (y culturas de administración relacionadas) que garanticen que las decisiones importantes se tomen siempre con la participación de los miembros y ayuden a mantener la inclusión y democracia a medida que la organización crece en tamaño. En segundo lugar, mediante el total reconocimiento por parte del sector público de las singularidades de estas organizaciones y el desarrollo de un conjunto de regulaciones acordes con dichas singularidades. Por ejemplo, la imposición de mayores limitaciones para la distribución de beneficios y activos ayuda a disuadir la adopción de prácticas de gestión que apunten a la minimización de los costes, independientemente de las consecuencias sociales. En los países en los que se han adoptado estos tipos de regulaciones, también se han evitado los procesos de desmutualización que buscan sacar provecho de las empresas cooperativas, cambiando su naturaleza.

Un segundo desafío significativo para las organizaciones de ESS es el riesgo de ser utilizadas por las empresas con ánimo de lucro con el fin de eludir la regulación sobre derechos laborales, o por el gobierno con el fin de reducir su compromiso de ofrecer bienestar a sus ciudadanos. La colaboración entre las sociedades con ánimo de lucro y las organizaciones de ESS puede conducir a resultados positivos, siempre y cuando se base en singularidades e intereses mutuos, pero también puede ser utilizada por las empresas que buscan maximizar los beneficios como estrategia para reducir sus costes laborales, recurriendo a organizaciones que pueden pagar salarios más bajo, especialmente en países donde las organizaciones de ESS como las cooperativas de trabajadores no están reguladas adecuadamente. Se presenta un riesgo similar en lo referente a la relación con el sector público, en particular cuando se trata de la prestación de servicios de asistencia social, donde se exponen comúnmente dos escenarios diferentes: uno en el cual las organizaciones de ESS promueven y prestan nuevos servicios, que son reconocidos más tarde por el gobierno y financiados por los fondos públicos; y el otro en que el gobierno decide subcontratar la prestación de algunos servicios que previamente eran prestados por los organismos públicos a las empresas privadas (no necesariamente todos provienen de la ESS y a menudo mediante un proceso de licitación pública). En el primer caso, las organizaciones de ESS contribuyen activamente a crear nuevos empleos y a mejorar la cantidad y calidad de los servicios disponibles para la población. En el segundo caso, su contribución es mucho menor, especialmente en términos de creación de nuevos



empleos, y existe el riesgo de que el proceso de externalización pueda perjudicar tanto a los trabajadores (que pueden encontrar condiciones de trabajo peores en las organizaciones privadas en comparación con el sector público), como a la población en general (que podría sufrir un deterioro en la calidad de los servicios debido a los recortes presupuestarios y a un proceso de licitación agresivo).

La relación entre las organizaciones de ESS y el sector público en algunas áreas de actividad está suscitando también un tercer desafío: una pérdida gradual de autonomía y una reducción de la capacidad de las organizaciones de ESS para identificar nuevas necesidades que no están siendo abordadas por el sector público. Este problema surge especialmente cuando el gobierno es el que decide exactamente qué servicios deberían generarse y para qué usuarios, incluso en los casos en que las organizaciones de ESS presentaron estos servicios primero.

Estos desafíos también se pueden abordar, por ejemplo, fortaleciendo el poder de toma de decisiones de los trabajadores de las organizaciones de ESS, o asegurándose de que no existan vacíos legales que permitan la adopción de formas de organización de ESS a fin de eludir las leyes laborales. En el caso de contratación pública, el riesgo de que la participación de las organizaciones de ESS pueda resultar en peores condiciones de trabajo o calidad de servicio podría evitarse cambiando las normas sobre contratación y proceso de licitación, excluyendo a las organizaciones que no cumplan ciertos requisitos y evitando escoger proveedores de servicios basándose solo en el precio.

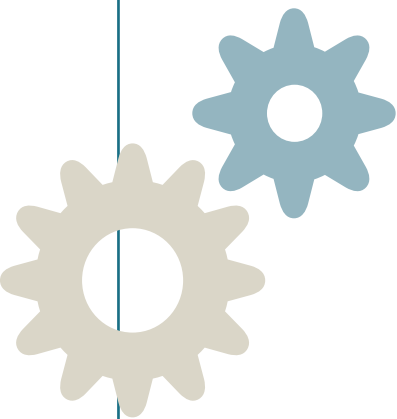
Un cuarto desafío para las organizaciones de ESS es evitar que su crecimiento solo proceda de actividades marginales de “bajo valor” (al menos desde un punto de vista económico), que no presenten interés para las empresas con ánimo de lucro y sus accionistas. Este desafío podría interesar a algunas organizaciones dentro de la economía social y solidaria pero no a la ESS en su totalidad, considerando que muchas organizaciones de ESS operan en actividades de gran valor y están a la vanguardia de los procesos de innovación (cooperativas agrarias, mutua proveedora de atención médica, etc.). Asimismo, como se mencionó anteriormente, las formas de organización de ESS parecen muy apropiadas para operar en sectores emergentes, incluyendo algunas áreas de alto valor relacionadas con el desarrollo de nuevas tecnologías.

CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS

En un contexto en que los cambios económicos, tecnológicos y demográficos significativos amenazan con reducir las oportunidades de trabajo decente, en una época en que la demanda de empleo está aumentando y las desigualdades económicas son mayores que nunca, la economía social y solidaria ha surgido como opción viable para ayudar a hacer frente a estos desafíos. Aunque la ESS es un universo diverso y heterogéneo de enfoques y modelos organizativos, los principales actores que la componen comparten características comunes que los hacen muy adecuados para asumir los desafíos relativos al futuro del trabajo. Como empresas orientadas a las partes interesadas (en lugar de a los accionistas), tienden a satisfacer las necesidades de sus trabajadores y otros mandantes; como empresas arraigadas a sus comunidades locales, tienen menos probabilidades de trasladarse en busca de mano de obra más barata y tienen más posibilidades de identificar las nuevas necesidades a nivel local al cual dirigen sus actividades; como no son empresas con ánimo de lucro, pueden hacer uso de las relaciones fiduciarias, del trabajo voluntario y de las donaciones para operar en sectores de bajos ingresos.

Debido a estas características, las organizaciones de ESS pueden ayudar a crear y conservar el empleo en sectores tradicionales, así como promover el programa de trabajo decente de la OIT, otorgando puestos de trabajo estables y de calidad, facilitando la entrada de la mujer en la fuerza laboral, incorporando a los trabajadores desfavorecidos y ayudando a la transición del empleo informal al formal. Las organizaciones de ESS también pueden ayudar a canalizar los puestos de trabajo hacia nuevos sectores como la economía plateada, en riesgo de caer en las formas atípicas de trabajo o de empleo informal, dentro de organizaciones empresariales que pueden brindar mayor estructura y seguridad. Esta ayuda será especialmente importante en los próximos años, ya que un mayor porcentaje de empleos provendrán del sector de los servicios (incluyendo, particularmente, los servicios sociales y de cuidado personal) y estará mucho menos estructurada que en el pasado debido al aumento de la economía de los pequeños encargos.

Por lo tanto, la pregunta es qué se puede hacer para apoyar a la economía social y solidaria en la realización de estas funciones, y qué políticas ayudarían a reducir la brecha entre la ESS y la economía general, que emplea a la gran mayoría de la fuerza de trabajo del mundo. Esto se puede hacer construyendo un ecosistema de apoyo para las organizaciones de ESS tanto a nivel nacional como internacional.



a. Construcción de ecosistemas de apoyo a la ESS a nivel nacional

A nivel nacional, el apoyo político a la economía social y solidaria puede adoptar varias formas que podrían dividirse en tres amplias categorías: las políticas destinadas a definir y a regular las organizaciones de economía social y solidaria; las políticas destinadas a promover activamente las organizaciones de ESS y apoyar su creación y crecimiento; y las políticas orientadas a fomentar el desarrollo de los sectores económicos donde operan las organizaciones de ESS.

El propósito principal del primer grupo de políticas es crear un entorno político que sitúe las organizaciones de ESS al mismo nivel que otros tipos de empresas. Esto significa tener un marco legal que describa claramente las características determinantes de las diversas formas de organización (cooperativas, asociaciones, fundaciones, etc.) y permita su creación. También es importante que a todas estas organizaciones se le permita producir y comercializar bienes y servicios como las empresas tradicionales, y que tengan acceso a servicios financieros adecuados y específicos con el fin de obtener el capital necesario para invertir y ampliar sus actividades. La concienciación sobre la necesidad de un marco jurídico exhaustivo de esta naturaleza es cada vez mayor, ya que varios países

REGULACIÓN DE LA ESS

La Iniciativa de Emprendimiento Social (SBI, por sus siglas en inglés), lanzada en 2011, ha sido la iniciativa política más completa de la UE hasta la fecha, destinada a promover el desarrollo de las empresas sociales en todo el continente. Prevista por la Comisión Europea como parte importante para completar el Mercado Único, promover la iniciativa empresarial y fortalecer las políticas de empleo, la SBI pretende crear en toda Europa un ecosistema propicio para el desarrollo de las empresas sociales y la economía social en general.

Durante los últimos años, muchos gobiernos han aprobado nuevas leyes, propiciando la economía social y solidaria en un amplio conjunto de ámbitos de interés general. Entre las legislaciones más completas están las que se aprobaron en Francia, España e Italia. En Francia, la nueva ley sobre Economía Social y Solidaria (2014) cubre una gran variedad de organizaciones: cooperativas, mutuas, fundaciones, asociaciones, empresas y organizaciones vecinales que operan de forma comercial, aunque se observen en sus normas de funcionamiento diversas características fundamentales con respecto a los objetivos sociales. En España, la ley sobre Economía Social se aprobó en el 2011 y está dirigida solo a las organizaciones comprometidas con actividades económicas: cooperativas, mutuas, fundaciones y asociaciones, empresas de propiedad de los empleados, empresas de inserción, centros especiales de empleo, asociaciones de pescadores, y empresas procesadoras agrícolas. En Italia, la nueva ley sobre el Tercer Sector (2016) se refiere a las organizaciones que persiguen objetivos de interés general tanto mediante actividades de ayuda mutua como voluntaria o mediante la producción de bienes y servicios. A diferencia de Francia y España, entre las organizaciones cooperativas solo se incluyen las cooperativas sociales dentro de este marco.

(incluyendo recientemente Francia e Italia) han aprobado reformas profundas con la intención de poner orden y brindar nuevas medidas de apoyo a las organizaciones de ESS.

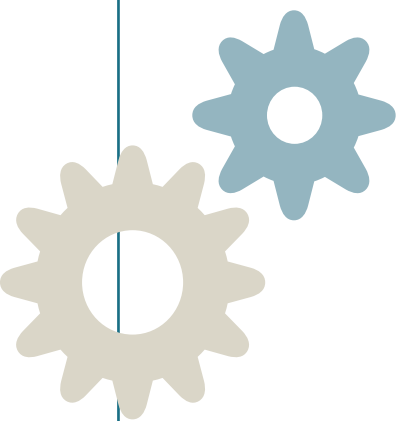
Como se describe anteriormente, es necesario nivelar el campo de juego pero esto podría no ser suficiente. En algunas circunstancias, podría ser importante ofrecer a las organizaciones de ESS ventajas o beneficios específicos, que se justifiquen tanto por los objetivos sociales de estas organizaciones como por las restricciones específicas que tienen en términos de distribución de beneficios y activos. Luego, el segundo grupo de políticas ofrece incentivos y subsidios proporcionales a la función social que las organizaciones de ESS desempeñan y sus restricciones sobre la distribución de beneficios. Éstos pueden tomar la

APOYO A LA ESS MEDIANTE POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas pueden respaldar el desarrollo y crecimiento de la economía social y solidaria de distintas maneras. Algunos ejemplos son:

- Contratación pública: las normas de contratación pública de la UE (2014/24/EU) que entraron en vigor en 2014 ofrecen nuevas oportunidades a las empresas sociales y fomentan la evaluación de licitaciones, sobre todo las relativas a servicios sociales y de salud, basándose en la mejor relación calidad/precio. Asimismo, las normas de contratación pública de la UE brindan mayores oportunidades para los contratos reservados y el uso de cláusulas sociales.
- Política fiscal: muchos países tienen en su política fiscal diversas formas de beneficios fiscales o exoneraciones para las organizaciones de ESS. Por ejemplo, en Bélgica las ganancias de las empresas sociales de inserción laboral (WISE) que se sitúan en el esquema de bloqueo de activos, disfrutan de desgravaciones fiscales y, bajo ciertas condiciones, WISE se beneficia de una tasa reducida del IVA. En Francia, las asociaciones deportivas y culturales pueden ser exoneradas del impuesto de sociedades y del IVA sobre los servicios prestados a sus miembros. Del mismo modo, las fundaciones no están sujetas al IVA ni al impuesto de sociedades para las actividades relacionadas directamente con su objetivo.
- Apoyo a la puesta en marcha y ampliación: en Irlanda, el Programa de Servicios Comunitarios tiene el objetivo de ayudar a las empresas comunitarias a prestar servicios comunitarios locales y crear oportunidades de empleo para las personas procedentes de grupos desfavorecidos, mientras que en Italia, la Ley Marcora (49/1985) creó un mecanismo de autofinanciación específico para las cooperativas. Las políticas orientadas a respaldar la puesta en marcha y ampliación de las organizaciones de ESS también incluyen garantizar la disponibilidad de fuentes de crédito y capital de riesgo adecuados, así como apoyar la creación de intermediarios que les puedan poner en contacto con partes interesadas dispuestas a invertir; promoviendo las interacciones y asociaciones entre las organizaciones de ESS y otros actores, incluyendo, especialmente, las sociedades con ánimo de lucro que podrían estar interesadas en los resultados sociales; y ampliando la capacidad y competencias de los especialistas en ESS mediante una formación específica.

Fuente: Borzaga y Galera, 2016



forma de beneficios fiscales para las empresas y/o sus clientes e inversores, de financiación inicial para la puesta en marcha de nuevas organizaciones de ESS, de normas específicas de contratación pública, etc. Sin embargo, al elaborar estas políticas es importante tener presente la necesidad de conservar la independencia de las organizaciones de ESS y sus características determinantes. Por ejemplo, un área importante de enfoque es el desarrollo de redes, asociaciones y consorcios entre las organizaciones de ESS, ya que es una de las principales maneras con que estas empresas logran ampliar sus actividades sin perder su conexión con las comunidades locales en las que se originaron.

Por consiguiente, un paso adelante dentro de este grupo de políticas podría ser la armonización de las diversas medidas y la creación de estructuras y programas gubernamentales transversales dedicados a la ESS en sus diversas formas.

El tercer grupo de políticas brinda apoyo a las organizaciones de ESS, sin dirigirse directamente a ellas, sino apuntando a los sectores económicos en los que operan. Por ejemplo, algunas políticas podrían abordar específicamente el sector de los servicios sociales y el cuidado personal con el fin de facilitar la aparición de un mercado laboral estructurado y estable con las características descritas en la Sección 3. Las medidas políticas en este campo podrían tener como objetivo apoyar la aparición de una demanda privada para estos servicios que pueden sustentar los costes de proporcionarles estándares profesionales. Esto se podría realizar particularmente reduciendo el coste de la mano de obra de los trabajadores contratados por las organizaciones que prestan servicios de alto valor social, mediante la reducción de las contribuciones a la seguridad social o de los impuestos, o reduciendo el coste de los servicios cuando las familias los compran directamente, por ejemplo, haciendo deducible el impuesto del coste.

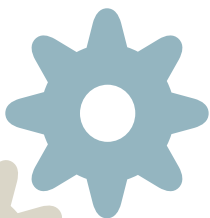
b. El papel de la OIT y sus organizaciones asociadas

Las organizaciones internacionales como la OIT también pueden desempeñar un papel importante y complementario en la promoción y el apoyo a la economía social y solidaria. A nivel básico, hay mucho trabajo por hacer para promover un mayor conocimiento y concienciación sobre la economía social y solidaria. Este trabajo comienza buscando una mayor claridad y rigor en la definición y la identificación de los actores dentro de la economía social y solidaria, con el fin de maximizar su eficacia, así como evitar la confusión y el oportunismo. Un ingrediente clave de este proceso también es la disponibilidad de mejores datos y estadísticas sobre las organizaciones de ESS, como demuestra el trabajo de la OIT dentro de COPAC, así como una mayor investigación y un desarrollo del conocimiento. La OIT y sus organizaciones asociadas también pueden facilitar el intercambio de aprendizaje entre países, instalando un diálogo abierto que vaya más allá de los organismos gubernamentales e incluya a investigadores, comunidades y organizaciones.

También existe una serie de medidas que la OIT puede adoptar con respecto a sus organizaciones asociadas, así como a los gobiernos nacionales. Estas acciones incluyen fortalecer las iniciativas interinstitucionales dentro de la ONU, dedicadas a la economía social y solidaria (de acuerdo con el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre ESS), así como presionar para lograr un enfoque más integral por parte de los gobiernos nacionales. Las iniciativas en esta dirección podrían promover una integración más vertical (entre los niveles nacional y local del gobierno), así como una integración más horizontal (en términos de colaboración entre los diversos departamentos y ministerios).

Finalmente, para enfrentarse eficazmente a los retos relacionados al futuro del trabajo, estas iniciativas deberían priorizar las áreas de ESS con capacidad para producir bienes y servicios de manera estable, ya que son las que tienen el mayor impacto en el empleo. Esto implica, especialmente, a las organizaciones que forman la economía social (cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones) y las empresas sociales. También significa incluir tanto las formas más innovadoras (destacadas notablemente en el discurso sobre “innovación social”) como las formas más tradicionales, que tienen raíces más profundas y mayor difusión. De hecho, un ecosistema de ESS saludable debería incluir ambos mundos a favor del intercambio de conocimientos y prácticas entre las organizaciones más innovadoras y más consolidadas.

En general, un ecosistema de apoyo a las organizaciones a nivel nacional e internacional debería basarse en el principio de diversidad equilibrada, buscando una combinación entre lo que es en esencia un fenómeno ascendente y la naturaleza descendente de las políticas públicas. Por consiguiente, cualquier iniciativa política sobre economía social y solidaria debería favorecer una metodología basada en el diálogo abierto y la participación, acorde con la naturaleza inclusiva, abierta y dinámica de la propia economía social y solidaria. Como demuestran los datos presentados en este documento, las distintas formas de organización que constituyen la ESS ya están desempeñando un papel importante al abordar los retos relacionados con el futuro del trabajo, y podrían tener un papel aún mayor en el futuro. En este sentido, la creación de un ecosistema político más favorable, tanto a nivel nacional como internacional, será fundamental para prestar el apoyo que la ESS necesita con el fin de desarrollar su potencial y ayudar a mejorar el futuro del trabajo.



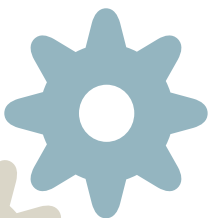
REFERENCIAS

- Accornero, A.; Marini, D. (eds.). 2011. "Le cooperative alla prova della crisi", in *Quaderni FNE - Collana Ricerche*, No. 61.
- Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2016. *The race between machine and man: Implications of technology for growth, factor shares and employment [La carrera entre la máquina y el hombre: Implicancias de la Tecnología para el crecimiento, la participación de los factores y el empleo]*, No. 22252, Mayo (Cambridge, MA, Oficina Nacional de Investigación Económica).
- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis [El Riesgo de automatización para los empleos en los países de la OCDE. Un análisis comparativo]* (OCDE) Disponible en: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en [Mayo 2017].
- Autor, D. 2015. "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation" [¿Por qué todavía hay tantos empleos? La Historia y el Futuro de la Automatización del Lugar de Trabajo], en *Journal of Economic Perspectives [Revista de las Perspectivas Económicas]*, Vol 29, No. 3, pp. 3-30.
- Baumol W.; Bowen, W. 1966. *Performing Arts, The Economic Dilemma: a study of problems common to theater, opera, music, and dance [Artes Escénicas. El Dilema Económico: Estudio de problemas comunes del teatro, ópera, música y danza]*, (Nueva York, Twentieth Century Fund).
- Berger, T.; Frey, C.B. 2015. *Industrial Renewal in the 21st Century: Evidence from US Cities? [La renovación industrial en el Siglo 21: Ejemplos de ciudades estadounidenses]*, Oxford Martin School, Universidad de Oxford. Disponible en: www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1849 [Mayo 2017].
- Birchall, J; Hammond Ketilson, L. 2009. *Resilience of the cooperative business model in times of crisis [Resiliencia del modelo empresarial cooperativo en tiempos de crisis]*. (OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_108416.pdf [Junio 2017].
- Birchall, J. 2013. *Resiliencia en tiempos de crisis: el poder de las cooperativas financieras*. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_235766/lang--es/index.htm [Junio 2017].
- Bonazzi, G. 1993. *Il tubo di cristallo* (Bologna: Il Mulino).

- Borzaga, C. (ed.) 2015. *Economia cooperativa: Rilevanza, evoluzione e nuove frontiere della cooperazione italiana*. Terzo Rapporto Euricse (Trento, Euricse Edizioni).
- Borzaga, C.; Galera, G. 2014. *The potential of the social economy for local development in Africa: an exploratory report [El potencial de la economía social para el desarrollo local de África: un informe preliminar]*, Departamento de Políticas, Dirección General de Políticas Exteriores, Parlamento Europeo.
- . 2016. *Social enterprises and their eco-systems: developments in Europe [Las empresas sociales y sus ecosistemas: Avances en Europa]*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7934&furtherPubs=yes> [Julio 2017].
- Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2016. *La segunda era de las máquinas: Trabajo, progreso y prosperidad en una época de brillantes tecnologías*. (Ghelfi, Emilia. traductor) (Buenos Aires, Temas). (Obra original publicada en 2014).
- Carini, C.; Fontanari, E. 2017. *Il valore economico e occupazionale dell'economia cooperativa nel 2014*, Euricse Documento de trabajo No. 4. Disponible en: <http://www.euricse.eu/wp-content/uploads/2017/04/Carini-Fontanari.pdf> [Julio 2017].
- Cushing, E. 2013. *Amazon Mechanical Turk: The digital sweatshop [Amazon Mechanical Turk: Explotación digital]* UTNE. Disponible en: www.utne.com/science-and-technology/amazon-mechanical-turk-zmOz13jfzlin.aspx [Mayo 2015].
- Defourny J.; Estrin S.; Jones, D.C. 1985. "The Effects of Workers Participation on Enterprise Performance: Empirical Evidence from French Cooperatives". [Los efectos de la participación de los trabajadores en el desempeño empresarial: Evidencia empírica de las cooperativas francesas], en *International Journal of Industrial Organization [Revista Internacional de Organización Industrial]*, Vol. 3, No. 2, páginas 197-212.
- Depedri, S.; Tortia E.C.; Carpita, M. 2012 "Feeling satisfied by feeling motivated at work: empirical evidence in the Italian social services sector" [Sentirse satisfecho al sentirse motivado en el trabajo, evidencia empírica en el sector de servicios sociales de Italia], en J. Heiskanen, H. Henry, P. Hytinkoski, T. Köppä (eds.), *New opportunities for co-operatives: new opportunities for people [Nuevas oportunidades para las cooperativas: nuevas oportunidades para la personas]* (Helsinki: Universidad de Helsinki, Instituto Ruralia). Disponible en: www.helsinki.fi/ruralia, páginas 136-153 [Mayo 2017].
- Depedri, S. (ed.) 2012. *L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo*. (Milán: Franco Angeli).

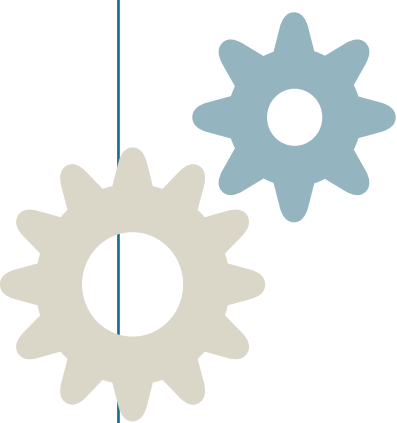
- Esim, S.; Katajamaki, W. 2016. *Social Innovation and the Social and Solidarity Economy [La innovación social y la economía social y solidaria]*, Disponible en: <https://www.thenews.coop/108683/sector/retail/social-innovation-and-the-social-and-solidarity-economy/> [Julio 2017].
- . 2017. *Rediscovering worker cooperatives in a changing world of work [El redescubrimiento de las cooperativas de trabajadores en el cambiante mundo del trabajo]*, Disponible en: https://www.upf.edu/documents/3885005/8337152/Esim_x_Katajamaki_editado.pdf/765a2a29-7899-5fbf-373b-20dea87cca1a/ [Julio 2017].
- Euricse e ICA. 2016. *Exploring the co-operative economy, World Cooperative Monitor Report 2016 [Exploración de la economía cooperativa, El Informe del Monitor Cooperativo Mundial de 2016]*. Disponible en: http://old.ica.coop/sites/default/files/WCM_2016.pdf?ga=2.260814605.1215283599.1501150989-1263135777.1501150989 [Julio 2017].
- European Commission - Comisión Europea. 2012. *Social Economy and Social Entrepreneurship [La economía social y la iniciativa de emprendimiento social] Social Europe Guide [Guía Social Europea] Vol. 4* Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7523> [Julio 2017].
- . 2015. *Growing the European Silver Economy, EC Background Paper [El crecimiento de la economía plateada europea, Documento Informativo de la CE]*. Disponible en: <http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/active-healthy-ageing/silvereco.pdf> [Junio 2017].
- Fotakis, C.; Peschner, J. 2015. *Demographic change, human resources constraints and economic growth, [El cambio demográfico, las limitaciones de recursos humanos y el crecimiento económico]*, European Commission Working Paper 1/2015 [Documento de trabajo de la Comisión Europea 1/2015].
- Frey, C.B.; Osborne, M.A. 2013. "The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation" [El futuro del empleo: ¿Cuán susceptibles son los trabajos a la informatización?], en *Technological Forecasting and Social Change [La Prospectiva Tecnológica y el Cambio Social]*, Vol. 114, páginas 254-280.
- Frey, C.B. et al. 2016. *Technology at Work v2.0: The Future Is Not What It Used To Be. [La Tecnología en el trabajo v2.0: El futuro no es lo que solía ser]* City GPS y Oxford Martin School Report. Disponible en: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf [Julio 2017].

- Galera, G. 2010. "Social enterprises and the integration of disadvantaged workers" [Las empresas sociales y la integración de los trabajadores desfavorecidos], en: L. Becchetti y C. Borzaga (eds.): *The Economics of Social Responsibility. The world of social enterprises [La economía de la responsabilidad social. El mundo de las empresas sociales]*. (Londres y Nueva York: Routledge Research), páginas 105-122.
- Handy F. e Katz E. 1998. "The Wage Differential between Nonprofit Institutions and Corporations: Getting More by Paying Less?" [La diferencia salarial entre las instituciones sin fines de lucro y las sociedades: ¿Obtener más y pagar menos?], en *Journal of Comparative Economics [Revista de Economía Comparativa]*, 26, páginas 246-261.
- Hansmann, H. 1988. "Ownership of the Firm" [Propiedad de la empresa], en *Journal of Law, Economics and Organisation [Revista de Derecho, Economía y Organización]*, Vol. 4, No. 2, 267-304.
- Horton, J.J.; Chilton, L.B. 2010. *The Labor Economics of Paid Crowdsourcing [La economía laboral del crowdsourcing remunerado]*, documento presentado en la 11a. Conferencia sobre Comercio Electrónico. Cambridge, Massachusetts, EE.UU. —07 – 11 junio, páginas 209 -218.
- International Labour Office - Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2011. *Economía social y solidaria: Nuestro camino común hacia el Trabajo Decente*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_166369.pdf [Junio 2017].
- . 2013. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture [La Mujer y el Hombre en la economía informal: Una imagen estadística]*. (Ginebra).
- . 2014. *La transición de la economía informal a la economía formal*, Informe V(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.a reunión, Ginebra, 2014 (Ginebra).
- . 2016. *The Future of Work Centenary Initiative, Issue 1 Note Series [La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, Nota informativa 1]*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534201.pdf [Junio 2017].
- International Monetary Fund - Fondo Monetario Internacional (FMI). 2015. *Crecimiento dispar: Factores a corto y largo plazo*, World Economic Outlook Abril 2015. Disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/> [Julio 2017].



- Jaimovich, N.; Siu H. E. 2012. *The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries [La tendencia es el ciclo: La polarización del trabajo y las recuperaciones sin empleos]*. NBER Working Paper, No. 18334 [Documento de trabajo de NBER No. 18334] (Cambridge, MA, Oficina Nacional de Investigación Económica).
- Kopp, R.; Howaldt, J.; Schultze, J. 2016. “Why Industry 4.0 needs Workplace Innovation: a critical look at the German debate on advanced manufacturing” [Por qué la industria 4.0 necesita la innovación en el lugar de trabajo: una mirada crítica al debate alemán sobre fabricación avanzada], en *European Journal of Workplace Innovation [Revista europea de innovación en el lugar de trabajo]*, Vol. 2, No.1, páginas 7-23.
- Leete L. 1999. “Wage Equity and Employee Motivation in Nonprofit and For-profit Organizations” [Igualdad salarial y motivación del empleado en organizaciones sin fines y con fines de lucro], en *Journal of Economic Behavior and Organization [Revista de Comportamiento Económico y Organización]*, vol.43, páginas 423-446.
- Leoni, R. 2012. “Workplace design, complementarities among work practices, and the formation of key competencies: Evidence from Italian employees” [Diseño del lugar de trabajo, complementariedades entre las prácticas laborales y la formación de competencias clave: Información recogida de empleados italianos], en *Industrial and Labor Relations Review [Revista de relaciones industriales y laborales]*, Vol. 65, No. 2, páginas 316–349.
- Matthew, L. 2017. *Providing Care Through Co-operatives.[Prestación de cuidados a través de cooperativas]* (OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/--coop/documents/publication/wcms_546178.pdf [Junio 2017].
- McKinsey Global Institute. 2017. *Un futuro que funciona: Automatización, empleo y productividad*. McKinsey & Company. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.ashx> [Mayo 2017].
- Mirvis, P. H. 1992. “The quality of employment in the non-profit sector: An update on employee attitudes in non-profit versus business and government” [La calidad del empleo en el sector sin fines de lucro: Una actualización de las actitudes de los empleados en establecimientos sin fines de lucro versus las empresas y el gobierno], en *Non-profit Management and Leadership [Gerencia y liderazgo sin fines de lucro]*, Vol. 3 No.1, páginas 23-41.

- National Academy of Science and Engineering - Academia Nacional de Ciencias e Ingeniería. (ACATECH). 2013. *Industrie 4.0 Working Group, Final report: Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. [Grupo de Trabajo Industria 4.0, Informe final: Recomendaciones para implementar la iniciativa estratégica de INDUSTRIA 4.0.]* Disponible en: http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Material_fuer_Sonderseiten/Industrie_4.0/Final_report_Industrie_4.0_accessible.pdf [Junio 2017].
- Nyssens, M. 2006. *Social enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society [Empresa social. En la intersección del mercado, las políticas públicas y la sociedad civil]*. (Londres y Nueva York: Routledge).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 2015. *The economic consequences of climate change [Las consecuencias económicas del cambio climático]*, (París, OECD Publishing).
- Peterson, G. 1999. *Gray Dawn. How the Coming Age Wave Will Transform America and the World [Cómo transformará a América y el mundo la próxima oleada demográfica]*. (Nueva York, Random House).
- Piketty, T. 2014. *El capital en el siglo XXI*. (S.L. Fondo de Cultura Económica de España). (Obra original publicada en 2014).
- Sundararajan, A. 2017. "The future of work" [El futuro del trabajo], en *Finance & Development [Finanzas y Desarrollo]*. Fondo Monetario Internacional Vol. 54, No. 2. Disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2017/06/sundararajan.htm> [Junio 2017].
- Sutton, M. 2016. *A Shareable explainer: What is a platform co-op? [Explicación de Shareable: ¿Qué es una cooperativa de plataforma?]*. Disponible en: <https://www.shareable.net/blog/a-shareable-explainer-what-is-a-platform-co-op> [Julio 2017].
- Toossi, M. 2012. "Labor force projections to 2020: a more slowly growing workforce" [Proyecciones de la fuerza de trabajo al 2020: una fuerza laboral que crece a un ritmo más lento], en *Monthly Labor Review [Revista Laboral Mensual]*, Oficina Estadounidense de Estadística Laboral, Enero 2012, páginas 43-64.
- Tortia, E. C.; Borzaga, C. 2006. "Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services" [Motivaciones de los trabajadores, satisfacción laboral y lealtad en los servicios sociales públicos y sin fines de lucro] en *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly [Publicación trimestral del sector sin fines de lucro y voluntario]*, v. 35, n. 2, páginas 225-248.
- Uddin, Z. 2012. *The dystopian digital sweatshop that makes the Internet run [La explotación digital distópica que hace funcionar Internet]*, AlterNet. Disponible en: <http://www.alternet.org/labor/dystopian-digital-sweatshop-makes-internet-run> [Abril 2017].



- United Nations - Naciones Unidas ONU. 2014. *La economía social y solidaria y el reto del desarrollo sostenible*, Documento de posición preparado por el Grupo de Trabajo Interinstitucional de la Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria (Ginebra).
- UNCTAD - Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. 2016. *Robots and Industrialization in Developing Countries [Los robots y la industrialización en los países en desarrollo]*. Policy Brief No. 50 [Informe de Política No. 50]. Disponible en: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6_en.pdf [Julio 2017].
- Utting, P. (ed.). 2015. *Social and Solidarity Economy beyond the Fringe [La economía social y solidaria más allá del límite]*. (Reino Unido, Zed Books).
- Vieta, M. 2017. *The Italian Road to Creating Worker Cooperatives from Worker Buyouts: Italy's Worker-Recuperated Enterprises and the Legge Marcora Framework: Italy's Worker Buyouts in Times of Crisis [La ruta italiana para formar cooperativas de las adquisiciones hechas por los trabajadores: Empresas recuperadas por los trabajadores en Italia y el Marco Legge Marcora: Adquisiciones realizadas por los trabajadores en Italia en tiempos de crisis]*, Informe de investigación N. 015/17 de Euricse Disponible en: http://www.euricse.eu/wp-content/uploads/2017/03/15_17-Rapporto-Vieta-Depedri-Carrano-1.pdf [Julio 2017].
- Wanyama, F. 2014. Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Debate sobre el desarrollo después de 2015. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_307228.pdf [Mayo 2017].
- Whitaker, J.; Schneider, S.; Bau, M. (2005). *Home Care Cooperatives: Worker Ownership in Focus [Cooperativas de atención domiciliaria: Enfoque de la propiedad del trabajador]*. Disponible en: <http://www.uwcc.wisc.edu/info/health/homecare.pdf> [Julio 2017].
- World Bank - Banco Mundial. 2011. "Study on impacts and costs of forced displacements" [Estudio sobre los impactos y costos de los desplazamientos forzados], en R. Zetter, E. Fiddian-Qasmiyeh (eds.): *Revista State of art literature* (Washington, DC), Vol. II.
- Zevi, A.; Zanotti, A.; Soulangé, F.; Zelaia, A. 2011. "Beyond the Crisis: Cooperatives, Work, Finance - Generating Wealth for the Long Term" [Más allá de la crisis: Cooperativas, trabajo, finanzas - Generación de riqueza a largo plazo], en *CECOP publications and discussion about Cooperative Development Strategy [Publicaciones y discusión sobre la Estrategia de Desarrollo Cooperativo, CECOP]*. Disponible en: http://www.cecop.coop/IMG/pdf/beyond_the_crisis_english-2.pdf [Julio 2017].



Organización Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 – Suiza
Tel.: +41 (0) 22 799 61 11
Fax: +41 (0) 22 798 86 95

ISBN 978-92-2-031167-7

