



Trabajo decente y nuevas formas de trabajo

Reflexiones y análisis para América Latina y el Caribe

Martha Isabel Riaño Casallas

Profesora asociada de la facultad de Ciencias Económicas
de la Universidad Nacional de Colombia
mirianoc@unal.edu.co

Resumen

Trabajo decente y crecimiento económico es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se espera sean alcanzados para el 2030. Y es que el trabajo ha estado en constante transformación gracias a los avances tecnológicos. En este escenario han surgido nuevas formas de trabajo en las que la tecnología tiene un rol clave al modificar las relaciones laborales y la forma en donde y como se desarrollan las tareas. Por tal razón, el objetivo de este documento es presentar reflexiones y análisis, a partir de la evidencia disponible en la literatura y utilizando datos de los indicadores de los ODS, de cómo en esa transformación del trabajo se pueden cumplir y desarrollar los principios y los elementos de la agenda de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El documento está dividido en seis secciones. La primera, introductoria a la problemática y al contexto actual del trabajo. En el siguiente apartado, por medio de un análisis bibliométrico, se presentan los antecedentes, evolución e indicadores del trabajo decente. La tercera sección presenta el estado del trabajo decente en América Latina y el Caribe a partir de los indicadores estandarizados por la OIT. Posteriormente, se presenta el marco en el que se unifican los conceptos y tipologías de las nuevas formas de trabajo. Con estos insumos, en la quinta sección se exponen los resultados de una revisión de alcance o *scoping review*, en la que se identifican los estudios empíricos más relevantes que han analizado la relación entre el trabajo decente y las nuevas formas de trabajo. Finalmente, el último apartado contiene las conclusiones y recomendaciones para incorporar los principios del trabajo decente en las nuevas formas de trabajo, y que permitan cumplir con el objetivo de un trabajo decente productivo para todos.

Palabras clave

Trabajo decente, ODS 8, nuevas formas de trabajo, revisión sistemática de la literatura, economía digital, trabajador digital.

Abstract

Decent work and economic growth is one of the Sustainable Development Goals (SDGs) to be achieved by 2030. Work is constantly changing thanks to technological advances. In this scenario, new forms of work have emerged in which technology plays a key role in transforming labor relations and the way tasks are performed. For this reason, the objective of this document is to present reflections and analyses, based on the evidence available in the literature and using data from the SDG indicators, regarding how the principles and elements of the Decent Work Agenda of the International Labour Organization (ILO) can be fulfilled and developed in this transformation of work. The document consists of six sections. The first is an introduction to the issues and the current labor context. The next section provides a bibliometric analysis presenting the background, evolution and indicators of decent work. The third section presents the state of decent work in Latin America and the Caribbean, based on the ILO's standardized indicators. This is followed by a framework that unifies the concepts and typologies of new forms of work. With these inputs, the fifth section presents the results of a scoping review that identifies the most relevant empirical studies that have examined the relationship between decent work and new forms of work. Finally, the last section contains conclusions and recommendations for incorporating decent work principles into new forms of work in order to achieve the goal of productive decent work for all.

Keywords

Decent work, SGD8, new ways of working, systematic review of the literature, digital economy, platform work.

Martha Isabel Riaño Casallas

Profesora asociada de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia. Investigadora visitante en el Área de Estudios y Análisis de la Fundación Carolina en Madrid. Doctora en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia. Sus áreas de investigación se han centrado en condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, bienestar laboral y factores psicosociales del trabajo. Su investigación ha sido publicada en revistas académicas como *American Journal of Industrial Medicine*, *Value in Health Regional Issues*, *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, *Gerencia y Políticas de Salud*, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, *Revista Escuela de Administración de Negocios*.

1. Introducción

Los trabajadores de todo el mundo deben sortear los cambios causados por la tecnología, los cuales terminan afectando sus expectativas laborales; no todos lo hacen de la misma manera, es una cuestión generacional. Por ejemplo, las personas de la llamada generación “Y” demandan mayor flexibilidad, compromiso social y ambiental de sus líderes, buscan un crecimiento rápido a posiciones altas sin tanto esfuerzo, no trabajan horas extras y dentro de sus principales expectativas está lograr el equilibrio entre su vida laboral y personal (Barkhuizen, 2014; Bissola e Imperatori, 2010; Carpenter y De Charon, 2014; Erickson, 2009; Kim *et al.*, 2009; Levenson, 2010; Ng *et al.*, 2010; Thompson y Gregory, 2012). No obstante, la realidad del mercado laboral es distinta; por ejemplo, los *millennials* encuentran pocos trabajos bien remunerados para la cantidad de años estudiados y el nivel de deuda adquirido, lo que afecta directamente a su lealtad hacia las organizaciones (Levenson, 2010; Navós, 2015). En esta situación de cambio surgen nuevas formas de trabajo en el marco de la economía colaborativa, así como la proliferación de trabajadores autónomos. El panorama es un número creciente de trabajadores que no están empleados en “puestos de trabajo” en una relación a largo plazo con una empresa, sino que son contratados en virtud de acuerdos “flexibles” como “contratistas independientes” o “consultores”, realizando una tarea muy específica durante un tiempo definido y sin más conexión con su empleador de la que podría haber entre un consumidor y una marca (Friedman, 2014). Esto gracias a que se utilizan plataformas en línea para conectar digitalmente a los trabajadores con los consumidores/empleadores (Duggan *et al.*, 2020).

La economía colaborativa o digital tiene mayor presencia en el mercado de acuerdo con las estimaciones de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (2017), oscilando entre el 10,1% de la mano de obra estadounidense. La participación en la economía colaborativa ha experimentado un rápido aumento en los últimos años (SIOP, 2020), gracias en parte a la disponibilidad de plataformas en línea y horarios de trabajo flexibles (Kuhn y Galloway, 2019). La economía colaborativa —o *gig economy* en inglés— puede definirse como “un contexto laboral compuesto principalmente por trabajadores autónomos independientes a corto plazo que contratan a organizaciones o venden directamente al mercado” (Ashford *et al.*, 2018). En este tipo de trabajo existe flexibilidad en la relación laboral y sobre el lugar donde se trabaja y también se organiza, de manera que los trabajadores puedan vender o alquilar directamente con una persona u organización. Aunque el trabajo *gig* es muy autónomo, lo que da poder a los trabajadores en cuanto a horarios, la trayectoria profesional es incierta y conduce a una potencial inestabilidad laboral.

El surgimiento de este tipo de empleos lleva a grandes cuestionamientos que los líderes empresariales tendrán que abordar, por ejemplo, ¿en qué se diferencia la relación cliente-trabajador *gig* de la relación

empleador-empleado? ¿Qué implicaciones tiene esto a la hora de que las organizaciones inviertan, retengan y desarrollen a sus trabajadores *gig*? Y, por último, ¿cuáles son los puntos conflictivos legales (por ejemplo, el cumplimiento) del trabajo *gig* que las organizaciones y los trabajadores deben entender y cómo afectan al trabajo en sí?

Estas nuevas formas de trabajo tienen ventajas como la flexibilidad de tiempo, la autonomía, la posibilidad de trabajar desde diferentes lugares, etc. Sin embargo, también tienen retos como la ausencia de protección social —como salud, pensión o riesgos laborales—, así como la pérdida de los derechos de los trabajadores a una compensación justa en algunos casos. Y es en este escenario donde surge la preocupación de si estas modalidades de trabajo pueden ir en contravía del trabajo decente.

El concepto de trabajo decente, promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), implica “fomentar las oportunidades para lograr un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, logrando el respeto universal de los principios y derechos fundamentales del trabajo, crear más oportunidades de empleo y de ingresos, ampliar la protección social y promocionar el diálogo social” (Organización Internacional del Trabajo, 2006). Este concepto también hace parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los que este enfoque del trabajo busca “un crecimiento económico inclusivo y sostenido que pueda impulsar el progreso”, pero que a su vez se dé de tal forma que se mejoren los estándares de vida (Naciones Unidas, 2021). Es reconocido que en el bienestar de una persona influyen los factores económicos y sociales, entre los que sin duda alguna las condiciones de trabajo y empleo tienen un gran efecto.

Desde finales del siglo pasado, la OIT planteó el concepto de trabajo decente, entendiéndolo también como la búsqueda de cuatro objetivos estratégicos: i) la promoción de los derechos en el trabajo; ii) la generación de oportunidades de empleo decente; iii) ingresos del trabajo mediante una política macroeconómica que promueva el pleno empleo, y iv) el diálogo social (Deranty y Macmillan, 2012). Este concepto está fuertemente relacionado con la situación del mercado laboral, en particular con la tasa de desempleo, puesto que no se puede hablar de un trabajo decente cuando las personas están desempleadas (Fields, 2003). De ahí que las opciones de trabajo en la economía colaborativa podrían responder a este objetivo primario que es generar oportunidades de empleo y de ingresos, en especial para los jóvenes trabajadores, e incluso trabajadores migrantes.

En la concepción de trabajo decente promulgada a comienzos de siglo por la OIT, la tecnología no tenía tanta incursión en la vida cotidiana, y es que a medida que las organizaciones adoptan tecnologías nuevas y en evolución, como las comunicaciones a través de los medios sociales, las herramientas de colaboración basadas en la nube, la inteligencia artificial, la automatización y la digitalización del trabajo, nuestras nociones tradicionales del lugar de trabajo siguen evolucionando. Las actitudes y expectativas de los empleados también están cambiando y exigen que las empresas se replanteen sus estrategias para atraer y retener a los empleados. Las organizaciones también tendrán que crear políticas y procesos ágiles para responder a los cambios continuos de manera oportuna si quieren mantener una ventaja competitiva.

Otro aspecto para resaltar es que aún falta una mayor comprensión de las implicaciones de estas nuevas formas de trabajo y lo que esperan los futuros integrantes de la fuerza laboral de ellas, ¿cuáles son sus motivaciones para aceptar este tipo de trabajos? ¿Qué alternativas pueden tener en regiones donde hay desempleo e informalidad laboral? También si los modelos teóricos y empíricos existentes pueden explicar claramente la forma como deben regularse en el marco del trabajo decente estas nuevas formas de trabajar, que además pueden llegar a ser atractivas para los jóvenes, o en muchos lugares, ser el único acceso posible al mercado laboral.

El futuro del trabajo es menos seguro y estable que hace algunos años. La realidad actual lleva a cuestionarnos si se pueden construir sistemas de apoyo o protección que ayuden a los trabajadores independientemente de su vinculación formal o no a una compañía. Si el surgimiento de nuevas formas de trabajo en donde no existen límites o barreras de tiempo y lugar para desarrollarlo, así como del cambio en la relación entre empleados y clientes pueden generar trabajadores más satisfechos y comprometidos que lleven a un mayor desarrollo económico y social de sus comunidades o si, definitivamente, cada vez nos alejamos más de tener un trabajo digno que nos permita tener una vida laboral plena y de calidad. Es por lo anterior que el objetivo de este documento es presentar, a partir de la evidencia disponible en la literatura, reflexiones y análisis sobre cómo la transformación del trabajo puede llevar a cumplir y desarrollar los principios y los elementos de la agenda de trabajo decente.

2. Trabajo decente: antecedentes, evolución del concepto y medición

Desde que en 1999 se promulgó el concepto de trabajo decente en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, este se ha convertido en un propósito de gobiernos, empresas y trabajadores. En más de 20 años, los pilares del trabajo decente se mantienen presentes: promoción del empleo, protección social, principios y derechos del trabajo y diálogo social. A partir de estos pilares, la OIT ha estado realizando la construcción de un programa de trabajo decente para todos, no obstante, en la literatura académica, durante más de dos décadas, se han realizado diferentes aproximaciones al trabajo decente: desde la construcción conceptual, la apropiación de este en diferentes ámbitos, hasta el diseño de instrumentos de medición o la propuesta de indicadores para evaluar su impacto. Por tal razón, tener un panorama general de todos estos aportes proveerá información valiosa para el avance de la investigación en el campo del trabajo decente y el desarrollo económico sostenible.

a. Mapeo de la literatura de trabajo decente: un análisis bibliométrico

Los análisis bibliométricos son conocidos por ser un método riguroso para explorar y analizar gran cantidad de documentos científicos a partir de la aplicación de técnicas cuantitativas a datos bibliométricos. Esto permite tener una visión general de un campo de investigación e identificar posibles vacíos en el conocimiento (Donthu *et al.*, 2021). Con la proliferación de artículos científicos que se publican anualmente, algunas de las ventajas del análisis bibliométrico son la amplia cobertura y la inclusión de una proporción muy significativa de trabajos publicados (Khaldi y Prado-Gascó, 2021), y de cobertura multidisciplinar, ya que se utilizaron para este trabajo las bases de datos que más cantidad de revistas de alto impacto tienen suscritas en diversas áreas temáticas. Por otra parte, la bibliometría es útil para proveer un análisis estructurado basado en medidas estadísticas de la actividad científica (Aria y Cuccurullo, 2017).

La bibliometría busca mostrar un panorama general de toda la literatura científica escrita alrededor del concepto de trabajo decente, destacando autores, países, metodologías, enfoques y perspectivas. Los pasos para realizar un análisis bibliométrico son, de forma general: la búsqueda, la síntesis y el análisis (Khaldi y Prado-Gascó, 2021; Pineda Ospina, 2015). El punto de partida de esta bibliometría fue la búsqueda bibliográfica en inglés y español en las bases de datos de Scopus y Web of Science; en esta fase se consolidó la ecuación de búsqueda y se recopiló la producción científica (Tabla 1).

TABLA 1. Ecuación de búsqueda por base de datos

Base de datos	Ecuación de búsqueda	Resultados	Fecha de consulta
Web of Science	“decent work” OR “decent job” OR “decent employment” OR “decent labor” OR “trabajo decente” OR “empleo decente” (Topic)	1622	8 de mayo de 2024
Scopus	TITLE-ABS-KEY (“decent work” OR “decent job” OR “decent employment” OR “decent labor” OR “trabajo decente” OR “empleo decente”)	2430	21 de mayo de 2024

Fuente: Elaboración propia.

Con los resultados se procedió a realizar el análisis utilizando las herramientas especializadas *VosViewer* y *Bibliometrix*. En el caso de *VosViewer* (Jan van Eck y Waltman, 2022), se efectuó un análisis por el método de coocurrencia de todas las palabras clave tanto de los autores como de los documentos. Adicionalmente, se utilizó el paquete *Bibliometrix* del *software* R. Este paquete permite realizar análisis descriptivos de los autores más relevantes por el número de publicaciones, los documentos más citados, la producción de los autores en un periodo de tiempo (Linnenluecke *et al.*, 2020) y además permite construir mapas temáticos o de la evolución de los conceptos, gracias a que el análisis de copalabras facilita la comprensión de su estructura cognitiva, este puede aplicarse a palabras clave de documentos, resúmenes o textos completos (Aria y Cuccurullo, 2017; Fakruhayat y Rashid, 2023).

El último paso de la bibliometría es el análisis de datos que conlleva una descripción y extracción de redes con la que se pretende comprender el significado de los patrones o tendencias de los datos presentados en la fase de síntesis. Esta interpretación permite identificar cómo han evolucionado en el tiempo los conceptos, temáticas y preguntas de investigación (Khaldi y Prado-Gascó, 2021). A continuación, se presentan los principales hallazgos.

En la Tabla 2, se encuentra el número de publicaciones por tipo de documento, lenguaje, distribución geográfica, autores, revistas y filiación institucional. La mayor cantidad de documentos son artículos científicos, en inglés. Las publicaciones se concentran en los *Journal de Sustainability*, el *International Labour Review* y otros más enfocados en aspectos de desarrollo de carrera y psicología como el *Journal Of Career Assessment*, *Journal Of Vocational Behavior* y *Frontiers In Psychology*. En el análisis de la producción científica por país aparecen principalmente países anglosajones; de Latinoamérica, en los diez primeros, solo aparece Brasil. Para el caso de la filiación institucional de los autores, la mayoría reporta a la OIT y luego siguen universidades como la Universidad de la Florida, el Colegio de Boston, la Universidad de Londres y la Universidad de Lisboa.

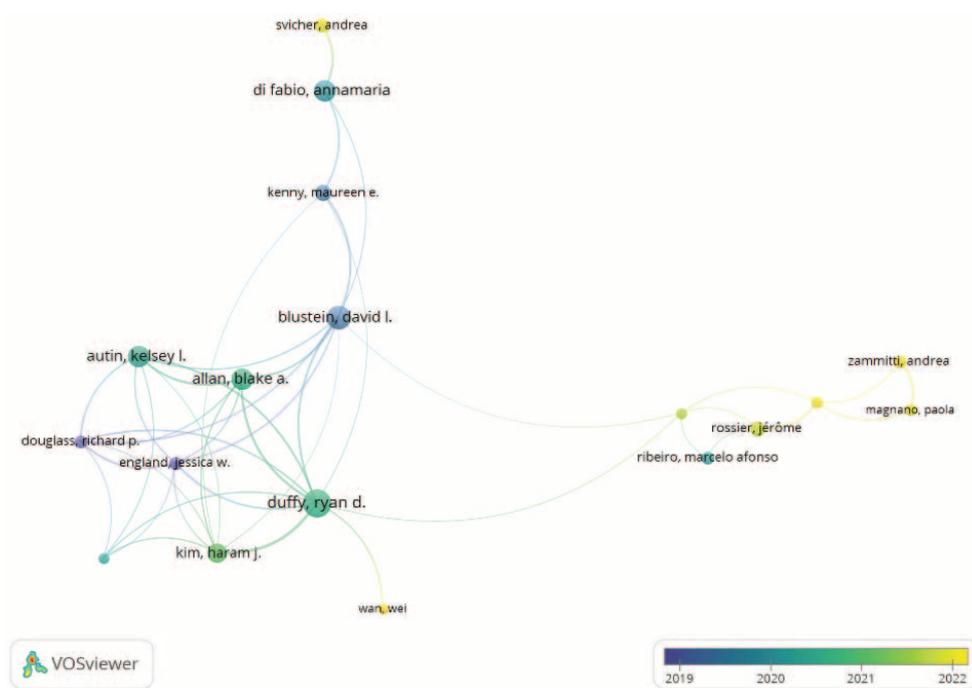
TABLA 2. Número de publicaciones por base de datos

Tipo de documento	Scopus	Web of Science
Artículo	1686	1457
Libro o capítulo de libro	384	23
Revisión	123	82
Memorias conferencia	166	16
Idioma		
Inglés	2226	1460
Español	129	104
Portugués	48	28
Ruso	15	16
Francés	15	12
Países		
Estados Unidos	348	249
Reino Unido	296	195
Australia	146	122
España	140	122
India	172	74
China	106	109
Italia	116	91
Suráfrica	113	83
Brasil	95	79
Suiza	102	65
Autores		
Duffý, R. D.	32	34
Blustein, D. L.	23	20
Allan, B. A.	20	23
Di Fabio, A.	20	19
Autin, K. L.	19	20
Kim, H. J.	15	17
Pais, L.	15	12
Carr, S. C.	15	8
Kenny, M. E.	12	8
Rossier, J.	11	9
Fuente de la publicación		
<i>Sustainability Switzerland</i>	90	103
<i>International Labour Review</i>	49	45
<i>Journal Of Career Assessment</i>	31	33
<i>Journal Of Vocational Behavior</i>	27	28
<i>Frontiers In Psychology</i>	24	28
Filiación institucional		
Organización Internacional del Trabajo	62	20
Universidad de la Florida	34	36
Colegio de Boston	29	25
Universidad de Lisboa	23	29
Universidad de Londres	14	36
Universidad de Sao Paulo	22	17
Universidad de Coímbra	20	19
Universidad de Mánchester	22	15

Fuente: Elaboración propia.

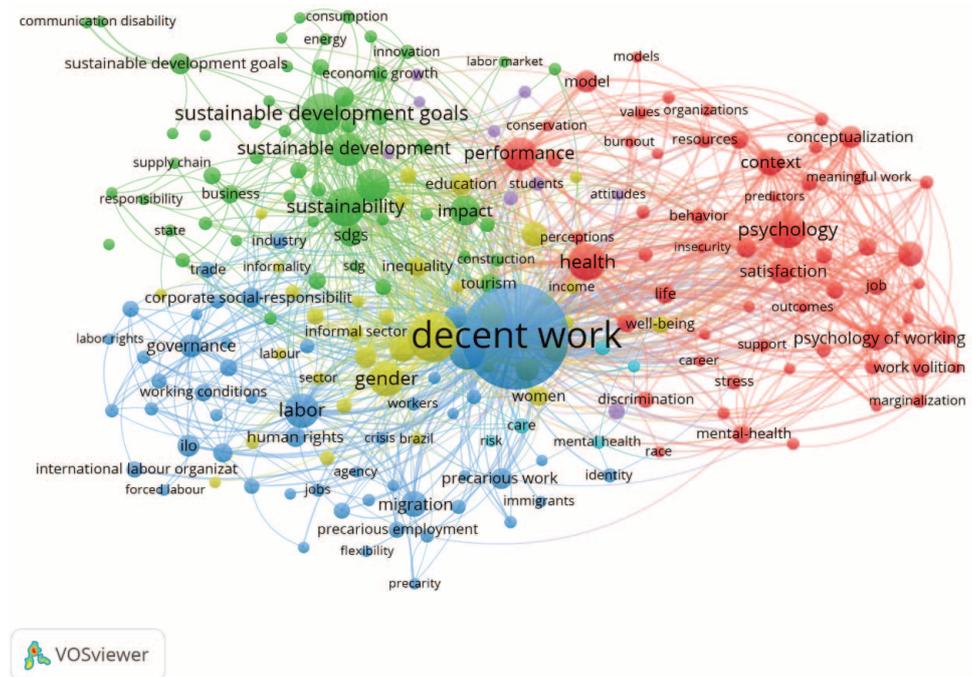
Cuando se revisa por autores, se observa en el Gráfico 1 el análisis de las citas de los documentos y cómo los autores están vinculados a través de estas. El grosor de la línea indica la fuerza del vínculo. Se observan tres grandes grupos. El primero liderado por Ryan Duffy, el segundo por David Blustein, y el último y más reciente por Jérôme Rossier.

GRÁFICO 1. Análisis de cocitación de referencias



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 2. Mapa de coocurrencia de palabras clave

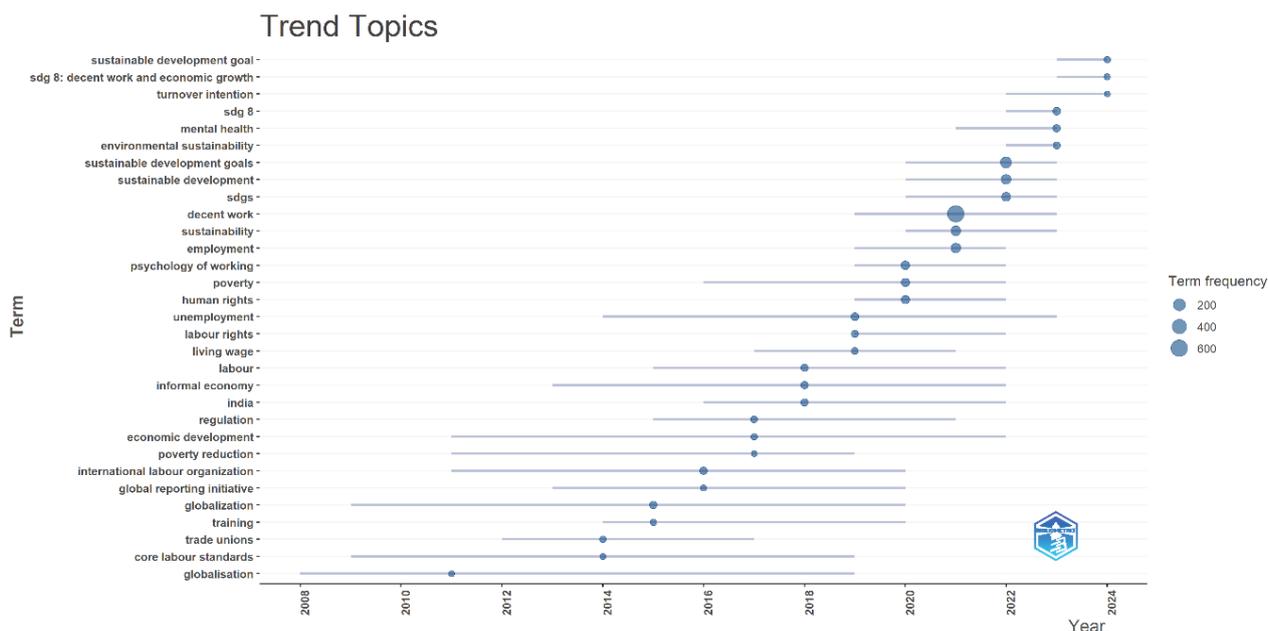


Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 2 de la coocurrencia de palabras clave utilizadas significativamente en los documentos, se reflejan los temas de investigación en una disciplina; para este caso se observan cuatro clústeres o agrupaciones. Principalmente se tiene un amplio conjunto de documentos (en el gráfico corresponde al color rojo) que se han centrado mucho más en los aspectos psicológicos del trabajo decente, en particular con la satisfacción, la voluntad para trabajar, el significado del trabajo, y también los efectos de este en el bienestar, la salud mental, el estrés o el *burnout*. El otro conjunto (azul) se asocia un poco más a los aspectos laborales, como los derechos laborales, las condiciones de trabajo o la precariedad laboral, entre otros. Allí aparecen algunos temas más transversales como el género, el sector informal y la inequidad (amarillo). Como complemento se observa la tendencia de las temáticas, y allí se confirma que el trabajo decente se asocia con la agenda de ODS y la sustentabilidad (color verde), y cómo se asociaba primero a globalización, estándares laborales, etc.

Cuando se revisan las temáticas de tendencia con el paso del tiempo (Gráfico 3), las más recientes están asociadas a los ODS, en particular porque a partir de 2016 se incorpora el trabajo decente como uno de los objetivos de la Agenda 2030. No obstante, llaman la atención las temáticas como salud mental o intención de dejar el trabajo, aspectos que pueden estar derivados de las consecuencias de la pandemia de COVID-19. Se observa que, aunque desde 1999 se hace mención al concepto de trabajo decente, solo recientemente se viene consolidando en la literatura científica, puesto que antes se trabajaba más el tema de estándares laborales, derechos del trabajo y globalización.

GRÁFICO 3. Temáticas de tendencia

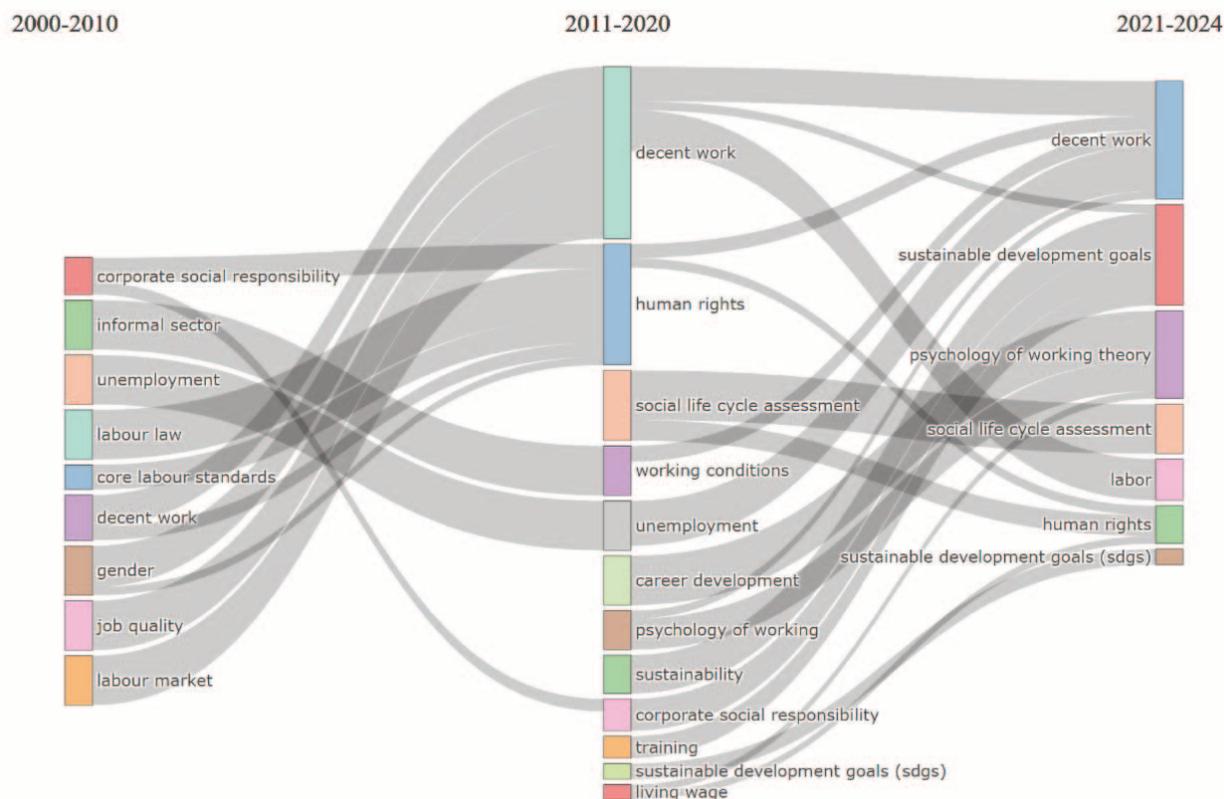


Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 4, se encuentra el mapa de evolución temática dividido en tres periodos. El primero comprende de 2000 a 2010, cuando ya aparecen algunas investigaciones centradas en el trabajo decente, pero con un mayor predominio en la literatura de derechos laborales, género, estándares y calidad del empleo; estos elementos se recogen en el segundo periodo de 2011 a 2020 en el concepto de trabajo decente y derechos humanos. Se mantienen los temas asociados a informalidad y desempleo, y empieza a aparecer sustentabilidad y ODS; este último se consolida en el último segmento de 2021 a 2024. En el mapa de evolución temática a partir de las palabras clave de los autores, se observa que el tema

inicialmente se abordaba desde género y globalización; desde 2006 aparece el concepto de trabajo decente mucho más desarrollado en la literatura y, desde 2020, y a partir de los últimos tres años, ha ganado mayor participación el de ODS.

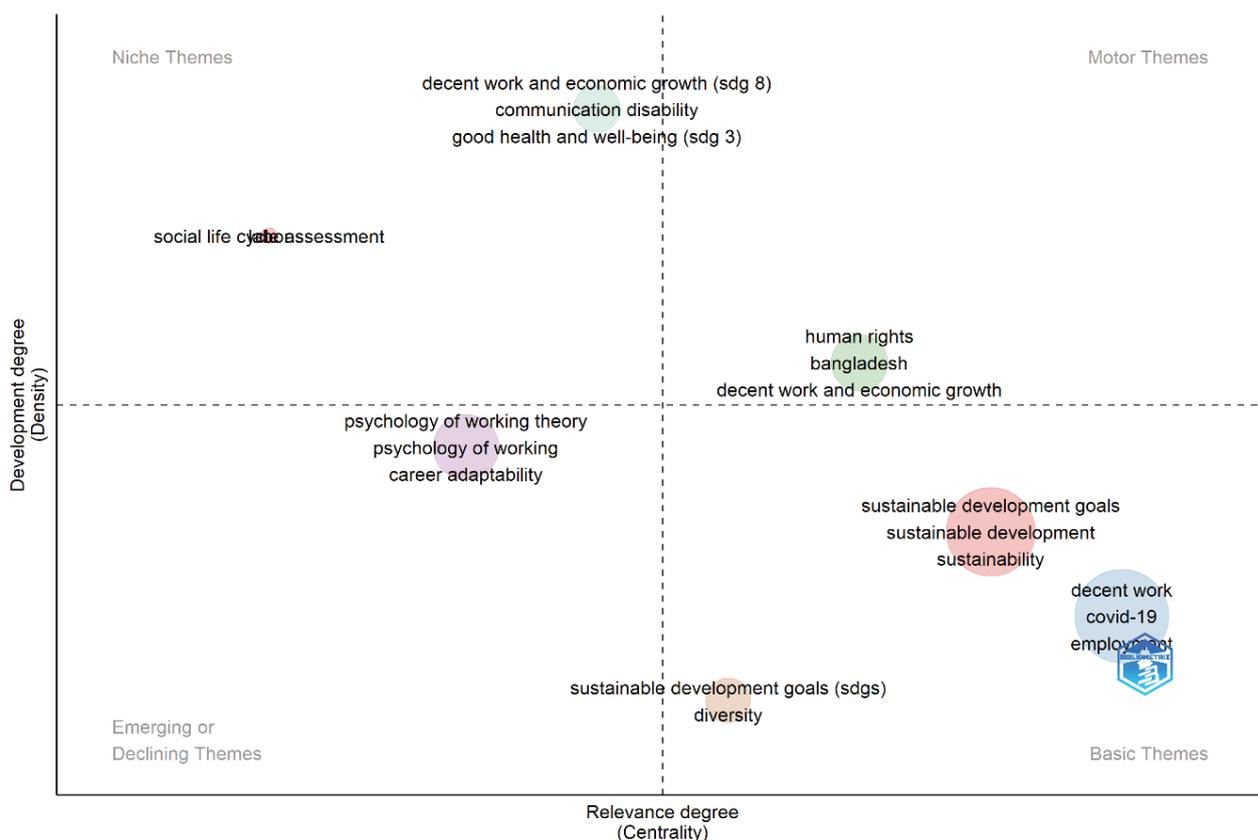
GRÁFICO 4. Mapa de evolución temática



Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico 5 representa el clúster de evolución del último segmento del periodo de análisis. En este mapa bidimensional se realiza un análisis por acoplamiento; se presenta una estructura de cuatro cuadrantes en los que se incorporan los temas nicho. En el cuadrante superior izquierdo aparecen los ODS 3 y 8, así como el tema de la discapacidad. A la derecha aparecen los temas trabajo decente y derechos humanos, cercanos (más abajo) a los temas básicos como los ODS. Finalmente, en el último cuadrante —ubicado en la parte inferior izquierda—, aparecen los temas emergentes o en declive, en donde se encuentran los documentos asociados a la teoría psicología del trabajo y adaptabilidad de la carrera.

GRÁFICO 5. Clústeres por acoplamiento



Fuente: Elaboración propia.

En síntesis, la bibliometría es una primera aproximación para identificar las tendencias que han liderado un campo de conocimiento; sin embargo, una de sus limitaciones es la posible falta de especificidad, y que puede llegar a sobrestimarse o subestimarse algún tema dado que se utilizan elementos como las palabras clave, los títulos y los resúmenes de las publicaciones. Por tal razón será necesario el uso de otras técnicas de revisión de literatura más delimitada. No obstante, con el análisis bibliométrico presentado, se tiene un panorama general de los antecedentes y la evolución del concepto de trabajo decente, que en los siguientes apartados se seguirá desarrollando.

b. Conceptualización de trabajo decente

Trabajo decente es un concepto internacional que se sustenta en la Declaración de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Este concepto tiene tres momentos: el primero en su declaración por parte del director general de la OIT Juan Somavia, cuando en la 87ª Conferencia Internacional afirmó que trabajo decente significa trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera unos ingresos adecuados, con una protección social adecuada. También significa trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtener ingresos (Somavia, 1999). Con esta declaración, la OIT marcó el camino hacia el desarrollo económico y social con la promoción del trabajo decente.

El segundo, cuando en 2008, con la “Declaración de Justicia Social y Globalización Justa”, se revisa el concepto y se definen propiamente los cuatro objetivos estratégicos que integralmente conforman la agenda de trabajo decente. Estos objetivos son derechos, empleo, protección social y diálogo social;

son reconocidamente interdependientes, como elementos que se refuerzan mutuamente formando un todo (OIT, 2008).

Allí también se invita a que cada Estado busque los mecanismos necesarios para alcanzar esos objetivos. La presentación modernizada de los objetivos de la OIT en la Declaración de 2008 pretendía mejorar la visibilidad, la credibilidad y la pertinencia de su mensaje entre los responsables de la toma de decisiones y el público general (Maupain, 2009).

Los cuatro objetivos estratégicos pueden resumirse (International Labour Organization, 2008) así: el primero, cómo promover el empleo creando un entorno institucional y económico en el que las personas puedan desarrollar y actualizar las capacidades y habilidades que necesitan para poder ocuparse productivamente para su realización personal y el bienestar común; que todas las empresas, públicas o privadas, sean sostenibles para permitir el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos. El segundo busca desarrollar y mejorar medidas de protección social, seguridad social y protección laboral que sean sostenibles y adaptadas a las circunstancias nacionales, incluyendo la extensión de la seguridad social a todos, medidas para proporcionar ingresos básicos a todos los que necesiten dicha protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos, así como condiciones de trabajo saludables y seguras.

El tercer objetivo corresponde a promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país, traducir el desarrollo económico en progreso social facilitando el consenso sobre las políticas nacionales e internacionales que repercuten en las estrategias y programas de empleo y trabajo decente; y hacer eficaces la legislación y las instituciones laborales, en particular el reconocimiento de la relación laboral, la promoción de buenas relaciones laborales y la creación de sistemas eficaces de inspección del trabajo. El último objetivo se define respetando, promoviendo y haciendo realidad los principios y derechos en el trabajo, y reviste especial importancia, ya que como condiciones propicias necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos son precisas la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Y así, a su vez, la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse como una legítima ventaja comparativa y las normas laborales no pueden utilizarse con fines comerciales proteccionistas (International Labour Organization, 2008).

El último momento, con la incorporación en los ODS, al definirse el objetivo 8 como Trabajo decente y crecimiento económico. Aquí se destaca el trabajo decente como clave para el éxito de la Agenda 2030 y como motor del desarrollo sostenible, ya que el objetivo se declara como “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. Se reitera que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT son promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social, con la igualdad de género como tema transversal (OIT, 2016).

En el marco de este objetivo se han propuesto metas como:

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, la iniciativa empresarial, la creatividad y la innovación, y propiciar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, inclusive a través de su acceso a servicios financieros; lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un

trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben formación; adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas; proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (OIT, 2016).

No obstante, en este marco también han surgido otras conceptualizaciones tales como la de Bluestein *et al.* (2016), quienes han intentado definir el trabajo decente desde una perspectiva individual, es decir, desde cómo perciben o experimentan el trabajo decente las personas, en comparación con la tradición de examinar el trabajo decente desde una perspectiva más macroeconómica. Esto porque el trabajo, más allá de ser una fuente de ingresos, tiene connotaciones a nivel personal de bienestar y propósito, ya que es una actividad que moviliza el cuerpo y la mente del trabajador, es decir, un trabajo con propósito. Otra conceptualización que ha surgido y es referente en la literatura es la propuesta por Duffy (Duffy *et al.*, 2017; Wan *et al.*, 2024) en la que el trabajo decente se define como un empleo de calidad que proporciona a las personas un entorno laboral seguro, un salario suficiente, seguridad médica, adecuado tiempo de descanso y principios acordes con los valores familiares y sociales. Esta definición es el constructo central de la Teoría de la Psicología del Trabajo (PWT, por sus siglas en inglés), una teoría profesional relativamente nueva que explica cómo los factores contextuales y psicológicos predicen el acceso de las personas a un trabajo digno, lo que a su vez afecta a su bienestar general a través de la satisfacción de sus necesidades (Wan *et al.*, 2024).

La PWT postula que aquellos que pueden conseguir un trabajo digno tendrán más probabilidades de sentirse realizados en el trabajo (es decir, un trabajo satisfactorio y significativo) y de disfrutar de un bienestar general a través de la satisfacción de las necesidades básicas de supervivencia (por ejemplo, mantener a sus familias), contribución social (es decir, beneficiar a otros a través del trabajo) y autodeterminación (es decir, sentirse autónomo, competente y socialmente conectado en el trabajo) (Tokar *et al.*, 2024).

El modelo de “trabajo significativo” o trabajo con sentido insiste en el vínculo entre el contenido de la actividad laboral y el desarrollo de las capacidades individuales, así como en la necesidad de que los trabajadores gocen de cierta autonomía en el propio diseño de su trabajo y en el propio proceso de trabajo (Deranty y Macmillan, 2012), de ahí que este enfoque pueda ayudar a enriquecer el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT.

Allan *et al.* (2020) y Lysova *et al.* (2019) sostienen que experimentar el trabajo como algo digno es un factor clave que favorece el trabajo con sentido. Aunque el trabajo decente lo experimentan los individuos en sus entornos laborales específicos, las sociedades en general establecen el nivel de empleo que deben esperar las organizaciones y los empleadores. La OIT ha sido tajante al proponer que el trabajo decente es un derecho humano fundamental y que los países de todo el mundo deberían establecer políticas que garanticen la realización de estos derechos. En la práctica, promover el trabajo decente a nivel de la organización y de puestos de trabajo significa crear entornos laborales para que todas las personas cumplan un umbral de satisfacción de las necesidades humanas básicas de supervivencia, conexión social y autodeterminación. Con este umbral, los empleados tendrían espacio para buscar en su trabajo algo más que la mera satisfacción de sus necesidades. Es fundamental que la sociedad ofrezca fuertes incentivos para crear este tipo de entornos, ya que a menudo van en contra de los resultados (por ejemplo, garantizar unas condiciones de trabajo seguras, etc.) (Lysova *et al.*, 2019).

Las condiciones económicas actuales están disminuyendo el acceso al trabajo decente para muchos segmentos de la población. En un marco multidisciplinar, la perspectiva psicológica complementa las perspectivas de la economía y las políticas públicas a la hora de enmarcar las intervenciones para promover el trabajo decente. Sin embargo, la perspectiva psicológica no excluye las políticas y acciones económicas, sociales, organizacionales y políticas que deben implementarse para ampliar las oportunidades y el acceso a los recursos, de modo que la igualdad de acceso al trabajo decente, en lugar del ajuste a la escasez, la inseguridad, la incertidumbre y la desigualdad, sea el contexto para la construcción de la vida (Di Fabio y Kenny, 2016).

c. Dimensiones e indicadores del trabajo decente

La primera tarea consiste en precisar la noción de trabajo decente en términos operativos. Por consiguiente, el trabajo digno se sitúa en el contexto de normas laborales básicas, incluido el pleno empleo, pero va más allá del empleo (Fields, 2003). Cuando la OIT lanzó su concepto de trabajo decente en 1999, los analistas del mercado laboral esperaban que el concepto condujera a nuevas mediciones, datos más amplios y comparables a escala internacional, indicadores sintéticos de empleo y avances teóricos en la comprensión del funcionamiento de los mercados laborales. Además, los indicadores relativos a los cuatro componentes del trabajo decente requieren ser idóneos para distintos grupos de países, en función de sus características institucionales y estructurales (Burchell *et al.*, 2014; Ghai, 2003).

De acuerdo con Fields (2003), para algunos observadores es necesario formular un enfoque empírico para evaluar los efectos del crecimiento económico en el trabajo decente, ya que afirman que el crecimiento económico crea más puestos de trabajo y mejora las condiciones de los que ya tienen empleo. Sin embargo, para otros, los salarios y otros costos laborales deben permanecer bajos para mantener los mercados existentes y penetrar en otros nuevos, porque el crecimiento económico y el trabajo decente son objetivos contrapuestos.

No obstante, para alcanzar los objetivos del trabajo decente, como la necesidad de empleo, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y el respeto de los derechos humanos y la búsqueda de nuevas mejoras en la calidad del empleo, es preciso respetar los derechos fundamentales. En particular, los principios relativos a los derechos fundamentales incluyen: (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Fields, 2003).

La OIT ha realizado varios esfuerzos para establecer metodologías para la medición del trabajo decente. Por ejemplo, en el año 2003 la *Revista Internacional del Trabajo*, una publicación de la OIT, compiló la propuesta de varios autores (Burchell *et al.*, 2014). En ese documento se propuso una amplia gama de indicadores, pero reconociendo que la medición del trabajo decente se ve seriamente limitada por la disponibilidad de datos comparables a escala internacional sobre las condiciones de trabajo y de empleo. También se sugirió una metodología diferente basada en siete indicadores distintos de trabajo decente a partir de distintas fuentes que tienen en cuenta diversos aspectos de la seguridad (Burchell *et al.*, 2014).

En septiembre de 2008, la OIT convocó una Reunión Tripartita Internacional de Expertos (RPT) sobre la Medición del Trabajo Decente y, en consecuencia, adoptó un marco de Indicadores de Trabajo Decente —estadísticos y jurídicos— que fue aprobado por la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. El marco de indicadores de trabajo decente de la OIT abarca diez elementos sustantivos que corresponden a los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente, estos, según la International Labour Organization (2012), son: i) oportunidades de empleo; ii) ingresos adecuados y

trabajo productivo; iii) tiempo de trabajo decente; iv) conciliación de la vida profesional, familiar y personal; v) trabajo que debe abolirse; vi) estabilidad y seguridad en el trabajo; vii) igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; viii) entorno laboral seguro; ix) seguridad social, y x) diálogo social, representación de empresarios y trabajadores.

Según los indicadores, serán susceptibles de medición cuantitativa (indicadores estadísticos) o cualitativa (descripción de los derechos en el trabajo y el marco jurídico). Cada país podría tener un sistema de indicadores de trabajo decente que incorpore los elementos fundamentales, si son indicadores cuantitativos principales, adicionales o a futuro, o indicadores del marco jurídico (CEPAL/OIT, 2013).

Con el desarrollo de una guía metodológica de la batería de indicadores para la medición del trabajo decente, la OIT avanzó de tener solo la definición y los principios del trabajo decente a contar con un marco para su evaluación y análisis. La lista total de indicadores es de 94, de los cuales 21 corresponden a indicadores cualitativos descriptivos relacionados con el marco jurídico que buscan resumir información legal que se considera relevante para el trabajo digno. Para ello se examinan varios aspectos de la legislación como leyes, políticas o instituciones vigentes; niveles y umbrales de las prestaciones; condiciones para acceder a las prestaciones; financiación de las prestaciones; pruebas de la eficacia de la aplicación (es decir, comentarios de los órganos de control de la OIT, si existen); porcentaje aproximado de trabajadores cubiertos por la ley; porcentaje aproximado de trabajadores cubiertos en la práctica, y ratificación de los convenios pertinentes de la OIT (International Labour Organization, 2013: 23).

En relación con los otros 73 indicadores, estos se clasifican en principales (17), adicionales (31), futuros (13) y de contexto económico y social (12) (International Labour Organization, 2013). En la Tabla 3 se presentan el total de indicadores, con su clasificación y asociación tanto a los elementos constitutivos que se mencionaron como a los cuatro principios del trabajo decente.

TABLA 3. Principios, elementos e indicadores de trabajo decente

Tipo de indicador					Principios de trabajo decente: a. Promover el empleo productivo b. Desarrollar medidas de protección social c. Promover el diálogo social d. Principios y derechos del trabajo			
Principal	Adicional	Futuro	Contexto económico y social	Legal				
Elemento constitutivo Agenda de Trabajo Decente.								
1. Oportunidades de empleo					a	b	c	d
EMPL-1. Relación empleo-población	EMPL-5. Tasa de población activa							
EMPL-2. Tasa de desempleo	EMPL-6. Tasa de desempleo juvenil, 15-24 años							
EMPL-3. Jóvenes sin empleo, educación o formación, 15-24 años	EMPL-7. Desempleo por nivel de estudios							
EMPL-4. Tasa de empleo informal	EMPL-8. Empleo por situación laboral	EMPL-11. Subutilización de la fuerza de trabajo	CONT-6. Empleo por rama de actividad económica	L1- Compromiso del Gobierno con el pleno empleo L2- Seguro de desempleo	X			X
	EMPL-9. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares en el total de empleo							
	EMPL-10. Proporción del empleo asalariado en el empleo no agrícola							

2. Ingresos adecuados y trabajo productivo					a	b	c	d
EARN-1. Tasa de pobreza de los trabajadores EARN-2. Tasa de asalariados con salarios bajos	EARN-3. Ganancia media por hora por grupo de ocupación EARN-4. Salario medio real EARN-5. Salario mínimo como porcentaje del salario medio EARN-6. Índice salarial de la industria manufacturera EARN-7. Empleados con formación laboral reciente (último año / últimas 4 semanas)		CONT-3. Productividad laboral (PIB por persona empleada, nivel y tasa de crecimiento) CONT-4. Desigualdad de renta (ratio 90:10) CONT-5. Tasa de inflación (IPC) CONT-7. Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de adultos) CONT-8. Participación de la mano de obra en el PIB CONT-9. PIB real per cápita en PPP\$ (nivel y tasa de crecimiento) CONT-11. Desigualdad salarial (relación 90:10) CONT-12. Medidas de pobreza	L3- Salario mínimo legal		X		X
3. Tiempo de trabajo decente					a	b	c	d
TIME-1. Empleo en jornada excesiva (más de 48 horas semanales)	TIME-2. Empleo por horas semanales trabajadas TIME-3. Tiempo de trabajo medio anual por ocupado TIME-4. Tasa de subempleo relacionada con el tiempo	TIME-5. Vacaciones anuales remuneradas		L5- Horas máximas de trabajo L6- Vacaciones anuales retribuidas		X		X
4. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal					a	b	c	d
		WLB-1. Horario asocial o inusual WLB-2. Protección de la maternidad		L7- Licencia de maternidad L8- Permiso parental		X		X
5. Trabajo que debe abolirse					a	b	c	d
ABOL-1. Tasa de trabajo infantil	ABOL-2. Tasa de trabajo infantil peligroso ABOL-3. Tasa de peores formas de trabajo infantil distintas del trabajo peligroso ABOL-4. Tasa de trabajo forzoso ABOL-5. Tasa de trabajo forzoso entre los migrantes retornados		CONT-1. Niños no escolarizados (% por edad)	L9. Trabajo infantil L10. Trabajo forzoso		X		X

6. Estabilidad y seguridad en el trabajo					a	b	c	d
STAB-1. Tasa de empleo precario	STAB-2. Permanencia en el empleo STAB-3. Tasa de trabajadores de subsistencia STAB-4. Ingresos reales de los trabajadores eventuales			L11- Despido	X	X		X
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo					a	b	c	d
EQUA-1. Segregación ocupacional por sexo EQUA-2. Porcentaje de empleo femenino en puestos directivos y mandos intermedios	EQUA-3. Brecha salarial entre hombres y mujeres EQUA-4. Proporción de mujeres en empleos asalariados en el sector no agrícola EQUA-5. Indicador relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación) EQUA-6. Medida de la discriminación por raza/etnia/de los pueblos indígenas/de los trabajadores migrantes (recientes)/de los trabajadores rurales, cuando proceda y esté disponible a nivel nacional	EQUA-7. Medida de dispersión para la distribución sectorial/ocupacional de los trabajadores migrantes EQUA-8. Medida para el empleo de personas con discapacidad	CONT-2. Porcentaje estimado de población seropositiva en edad laboral CONT-10. Participación femenina en empleo por industria (categoría CIU)	L12- Igualdad de oportunidades y de trato L13- Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor	X	X		X
8. Entorno laboral seguro					a	b	c	d
SAFE-1. Índice de frecuencia de accidentes laborales mortales	SAFE-2. Índice de frecuencia de lesiones profesionales no mortales SAFE-3. Tiempo perdido por accidentes de trabajo SAFE-4. Inspección de trabajo (inspectores por 10.000 personas empleadas)			L 14- Prestaciones por accidentes de trabajo L 15- Inspección de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST)		X		X

9. Seguridad social					a	b	c	d
<p>SECU-1. Porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación (o de 65 años o más) que se beneficia de una pensión de vejez</p> <p>SECU-2. Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB)</p>	<p>SECU-3. Gasto sanitario no financiado por los hogares</p> <p>SECU-4. Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un régimen de pensiones</p>	<p>SECU-5. Porcentaje de la población con derecho a asistencia sanitaria cubierta por los servicios (básicos) de atención sanitaria</p> <p>SECU-6. Gasto público en ayudas a la renta basadas en las necesidades (% del PIB)</p> <p>SECU-7. Beneficiarios de ayudas a la renta en efectivo (% de los pobres)</p> <p>SECU-8. Baja por enfermedad</p> <p>SECU-9. Porcentaje de desempleados que perciben prestaciones periódicas de desempleo de la seguridad social</p> <p>SECU-10. Relación entre la pensión media de vejez percibida y el salario mínimo</p>		<p>L16- Prestaciones de vejez de la seguridad social o pensiones (públicas/privadas)</p> <p>L17- Incapacidad laboral por enfermedad / baja por enfermedad (sustitución de ingresos en caso de enfermedad / baja por enfermedad)</p> <p>L18- Incapacidad laboral por invalidez (sustitución de ingresos en caso de invalidez no profesional)</p>		X		X
10. Diálogo social, representación de empresarios y trabajadores					a	b	c	d
<p>DIAL-1. Tasa de densidad sindical</p> <p>DIAL-2. Tasa de densidad de las organizaciones empresariales</p> <p>DIAL-3. Tasa de cobertura de la negociación colectiva</p>	<p>DIAL-4. Días no trabajados por huelgas y cierres patronales</p>	<p>DIAL-5. Indicador de principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad de asociación y negociación colectiva)</p>		<p>L 19- Libertad sindical y derecho de asociación</p> <p>L 20- Derecho de negociación colectiva</p> <p>L 21- Consultas tripartitas</p>			X	X

Fuente: Elaboración propia a partir de International Labour Organization, 2013.

Estos indicadores presentados en la Tabla 3 se convirtieron en la base para la posterior formulación de las 12 metas del ODS 8, “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. Estas metas abarcan una serie de temas, como el crecimiento del PIB per cápita, la productividad laboral, la formalización de la economía y el mercado laboral, la protección de los trabajadores migrantes, la situación de los jóvenes en el mercado laboral, y la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil (International Labour Organization, 2018) (OIT, 2016). Las 12 metas comprenden un conjunto de 16 indicadores (United Nations | Department of Economic and Social Affairs | Statistics Division, s. f.).

Además de estar claramente incluido como un objetivo independiente, el trabajo decente es también un tema transversal en el marco de los ODS, con una fuerte presencia en muchos otros objetivos, tales como el ODS 1 (Poner fin a la pobreza), el ODS 4 (Garantizar una educación de calidad), el ODS 5 (Lograr la igualdad de género), el ODS 10 (Reducir las desigualdades), el ODS 14 (Conservar los

recursos marinos) y el ODS 16 (Promover la justicia y las instituciones) (International Labour Organization, 2018).

Cada indicador global de los ODS se asigna a uno o más organismos custodios que son responsables de informar sobre el indicador correspondiente a nivel global. En ocasiones, también se identifica a otros organismos asociados, además de los organismos custodios, que cuentan con valiosos conocimientos especializados para el indicador en cuestión. A cada indicador global de los ODS se le asigna también un nivel, en función de su desarrollo metodológico y de la disponibilidad de datos. La OIT es el único custodio de 11 indicadores globales de los ODS, es custodio conjunto con otras agencias de tres indicadores y participa como agencia asociada en otros tres indicadores (International Labour Organization, 2018).

A continuación, se presenta en la Tabla 4 el listado de metas e indicadores del ODS 8, cuáles fueron priorizados para América Latina, y cuáles están contemplados en la agenda de trabajo decente como elemento constitutivo y a qué principio del trabajo decente correspondería.

TABLA 4. Síntesis trabajo decente y ODS 8

Meta	Indicador	Priorizado para AL	Principios trabajo decente	Elementos constitutivos de la Agenda de Trabajo Decente
8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados				
	8.1.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita	Sí		
8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra				
	8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	Sí	a y b	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros				
	8.3.1 Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo	Sí	a y d	1. Oportunidades de empleo
8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados				
	8.4.1. Huella material en términos absolutos, huella material per cápita y huella material por PIB	NO		
	8.4.2. Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB	NO		
Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor				
	8.5.1. Ingreso medio por hora de las personas empleadas, desglosado por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad	Sí	a y b	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
	8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad	Sí	a y d	1. Oportunidades de empleo

8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación				
	8.6.1. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación	SÍ / Regional	a y d	1. Oportunidades de empleo
8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas				
	8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, por sexo y edad	SÍ	b y d	5. Trabajo que debe abolirse
8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios				
	8.8.1. Lesiones ocupacionales mortales y no mortales por cada 100.000 trabajadores, por sexo y estatus migratorio	SÍ	b y d	8. Entorno laboral seguro
	8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la OIT y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio	NO	c y d	10. Diálogo social, representación de empresarios y trabajadores
8.9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales				
	8.9.1. PIB generado directamente por el turismo en proporción al PIB total y a la tasa de crecimiento	SÍ		
8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos				
	8.10.1. a) Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100.000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100.000 adultos	SÍ		
	8.10.2. Proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil	SÍ		
8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio				
	8.a.1. Compromisos y desembolsos en relación con la iniciativa Ayuda para el Comercio	NO		
8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo				
	8.b.1. Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo	NO		

Nota: (a) Promover el empleo productivo, (b) Desarrollar y mejorar medidas de protección social, (c) Promover el diálogo social y (d) Principios y derechos en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL - Naciones Unidas (s. f.), International Labour Organization (2013, 2018) y United Nations | Department of Economic and Social Affairs | Statistics Division (s. f.).

La lista de indicadores del mercado laboral del ODS 8 (Tabla 4) abarca una amplia gama de indicadores relativos al empleo, el trabajo decente y la economía. Si se analizan conjuntamente, ofrecen una visión bastante completa de la situación del mercado laboral. Los indicadores presentan información valiosa sobre la infrautilización de la mano de obra (indicador 8.5.2 sobre la tasa de desempleo), así como sobre la calidad del empleo, incluida la remuneración (indicador 8.5.1 sobre los ingresos por hora), la seguridad y la salud en el trabajo (indicador 8.8.1 sobre lesiones laborales), la productividad (indicador 8.2.1 sobre la productividad laboral) y las condiciones de trabajo en general (indicador 8.3.1 sobre el empleo informal). Los indicadores también proporcionan información sobre los marcos jurídicos (indicador 8.8.2 sobre el cumplimiento de los derechos laborales). La situación de los jóvenes puede verse en el indicador 8.6.1 sobre la tasa de ninis (ni estudia ni trabaja) de los jóvenes. El trabajo que debería suprimirse puede analizarse con el indicador 8.7.1 sobre trabajo infantil (International Labour Organization, 2018). Adicionalmente, en la Tabla 4, se resalta que en los indicadores definidos se asocian a todos los principios del trabajo decente y algunos de los elementos constitutivos del trabajo decente.

Es de resaltar que en el análisis realizado solo se identificaron metas e indicadores para el ODS 8, sin embargo, en otros ODS también se encuentran indicadores asociados a los elementos del trabajo decente, como el ODS 1, Erradicación de la pobreza; el ODS 3, Salud y bienestar, o el ODS 5, Igualdad de género.

Aunque se destacan los esfuerzos por tener indicadores para medir los avances del trabajo decente en el marco de la Agenda 2030, aún falta seguir trabajando en el desarrollo de indicadores comparables entre países relacionados con otros factores que indiquen en el trabajo digno, como el tiempo de trabajo, la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, y la estabilidad y seguridad en el trabajo.

Se han utilizado varias mediciones del trabajo decente en un intento de hacer operativo el concepto con fines políticos y de intervención; en general, estas mediciones son de ámbito nacional o regional (Ferraro *et al.*, 2018). No obstante, se requiere desarrollar un enfoque integrado que incorpore otras perspectivas. Desde la visión más individual y desde la PWT, se construyó una escala de autorreporte de 15 ítems para medir el trabajo decente, y ha sido una de las más utilizadas en varios estudios (Duffy *et al.*, 2024). La escala tiene cinco componentes correspondientes al trabajo decente: (a) condiciones de trabajo seguras desde el punto de vista físico e interpersonal, (b) acceso a la atención sanitaria, (c) remuneración adecuada, (d) horarios que permitan el tiempo libre y el descanso, y (e) valores organizativos que complementen los valores familiares y sociales (Duffy *et al.*, 2017).

Ferraro *et al.* (2018) también desarrollaron una escala para medir la percepción del trabajo decente en los trabajadores a partir de los elementos sustantivos utilizados por la OIT en su Programa de Trabajo Decente. El cuestionario tiene 31 ítems agrupados en siete factores: Principios y valores fundamentales en el trabajo, Tiempo de trabajo y carga de trabajo adecuados, Trabajo satisfactorio y productivo, Remuneración significativa para el ejercicio de la ciudadanía, Protección social, Oportunidades de desarrollo, y Salud y seguridad en el trabajo.

Aunque ya se dispone de indicadores razonables para algunas dimensiones del trabajo decente, la medición de otros aspectos requiere información adicional. En particular, es necesario recopilar datos e información relativos a las características del trabajo decente para los trabajadores en empleos no formales: en la economía informal, en el campo y en el empleo a domicilio. Se necesita información sobre la remuneración y las condiciones de trabajo, las organizaciones de trabajadores y comunitarias, los regímenes de seguridad social, y la naturaleza y los mecanismos de negociación, representación y participación de los trabajadores (Ghai, 2003). En conclusión, el éxito de la operacionalización del trabajo decente pasa por el desarrollo de un enfoque integrado en donde converjan los diversos actores, perspectivas y niveles de análisis.

3. Trabajo decente en Latinoamérica y el Caribe

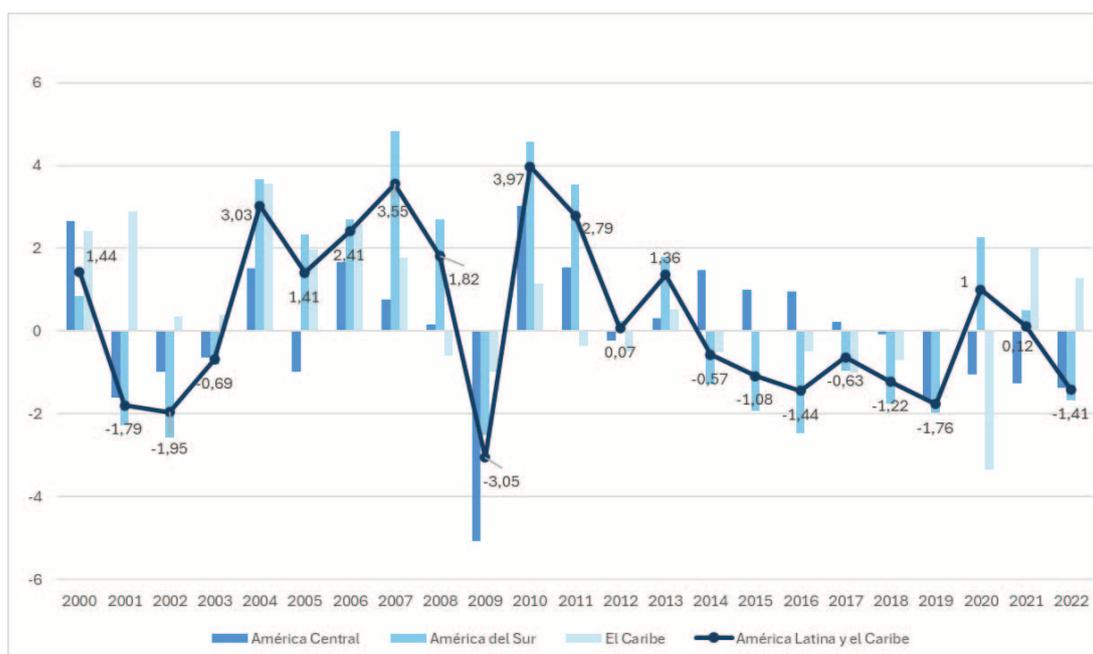
El trabajo decente es motor del crecimiento económico y el bienestar de la población, de tal forma que, como se indicó en el apartado anterior, se ha buscado insistentemente contar con indicadores que permitan establecer el nivel de trabajo decente en el marco de la agenda de la OIT y de los ODS 2030.

América Latina y el Caribe cuentan actualmente con 652 millones de habitantes. Aproximadamente un 29% de su población está en situación de pobreza y un 11% en pobreza extrema (Statista, 2024). Esta situación social es fiel reflejo de lo que ocurre en el mercado de trabajo, pues es allí donde las familias obtienen sus principales medios de vida y de progreso. En la región, 331 millones de habitantes (50,8%) forman el mercado laboral. Al menos uno de cada dos trabajadores se encuentra en la informalidad muchas veces sin derechos laborales ni protección social, y ese déficit es más acentuado en el caso de las mujeres y los jóvenes, ya que puede llegar a tasas del 63% (ONU, 2024).

Los indicadores pueden ser útiles para evaluar la consecución de los objetivos del trabajo decente dentro de los países a lo largo del tiempo y entre países. EL ODS 8 establece 12 metas que contienen 16 indicadores, de los cuales fueron priorizados para América Latina y el Caribe 11 (CEPAL, 2018). De estos 11 indicadores, se seleccionaron 7 para presentar algunas cifras correspondientes a Latinoamérica y el Caribe en este apartado.

Se van a tomar para el análisis los siete indicadores de la Tabla 4, que además de medir los avances del ODS 8, fueron priorizados para América Latina y el Caribe, y apuntan a uno de los principios o elementos constitutivos del trabajo digno. Los datos se van a presentar en la mayoría de los casos por región para América Latina y el Caribe, y solo donde no se dispone de información estandarizada para algunos países se presentará por país.

GRÁFICO 6. Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada en porcentajes (indicador 8.2.1)

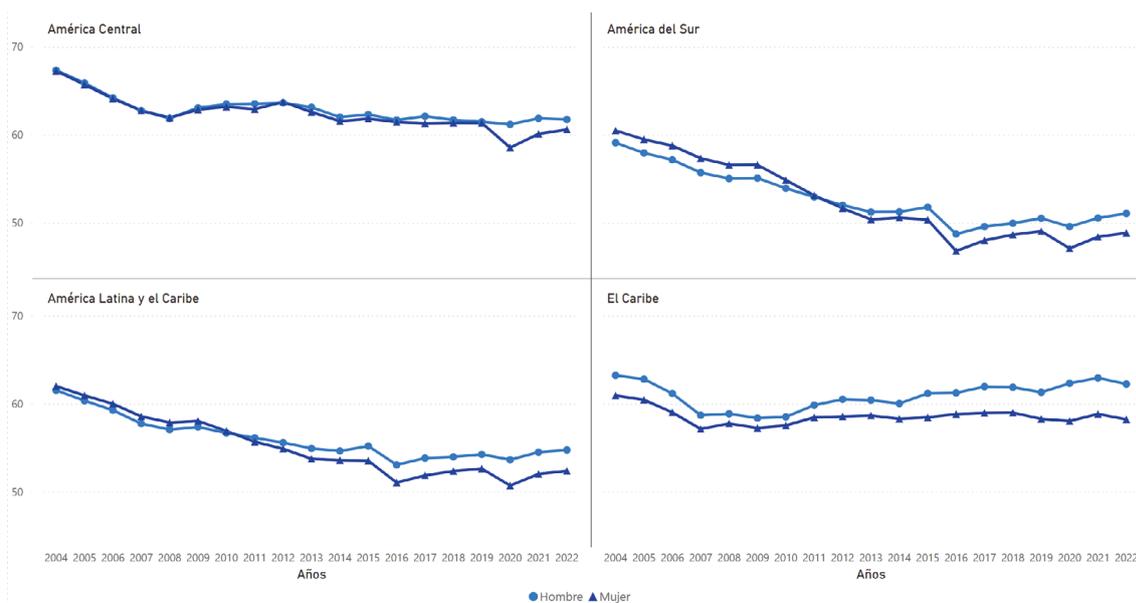


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024). Nota: basado en PIB por persona comprometida, en dólares estadounidenses constantes de 2015.

El Gráfico 6 transmite el cambio porcentual anual en el producto interior bruto real por persona empleada, se presenta la serie temporal 2000-2020, la línea azul representa a América Latina y el Caribe, y se observa que la región muestra una considerable variabilidad en la tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada a lo largo de los años. América del Sur presenta una tendencia volátil con varios picos y caídas pronunciadas. Las fluctuaciones en el Caribe parecen ser más moderadas en comparación con América Central y América del Sur. No obstante, todas las regiones experimentaron un crecimiento negativo significativo en 2009, reflejando el impacto de la crisis financiera global. A partir de 2014, las tasas de crecimiento han sido generalmente bajas o negativas, lo cual puede estar relacionado con diversos factores económicos y políticos que afectan a la región. En 2020, se observa una caída significativa en todas las regiones, a causa del impacto económico de la pandemia. A pesar de una ligera recuperación en 2021, las cifras de 2022 vuelven a mostrar una tendencia negativa.

Este análisis muestra la importancia de abordar las fluctuaciones en la productividad laboral y trabajar en estrategias a largo plazo para asegurar un trabajo decente y un crecimiento económico estable y sostenible en la región. En particular porque este indicador está asociado al elemento de ingresos adecuados y trabajo productivo.

GRÁFICO 7. Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por región y sexo (indicador 8.3.1)

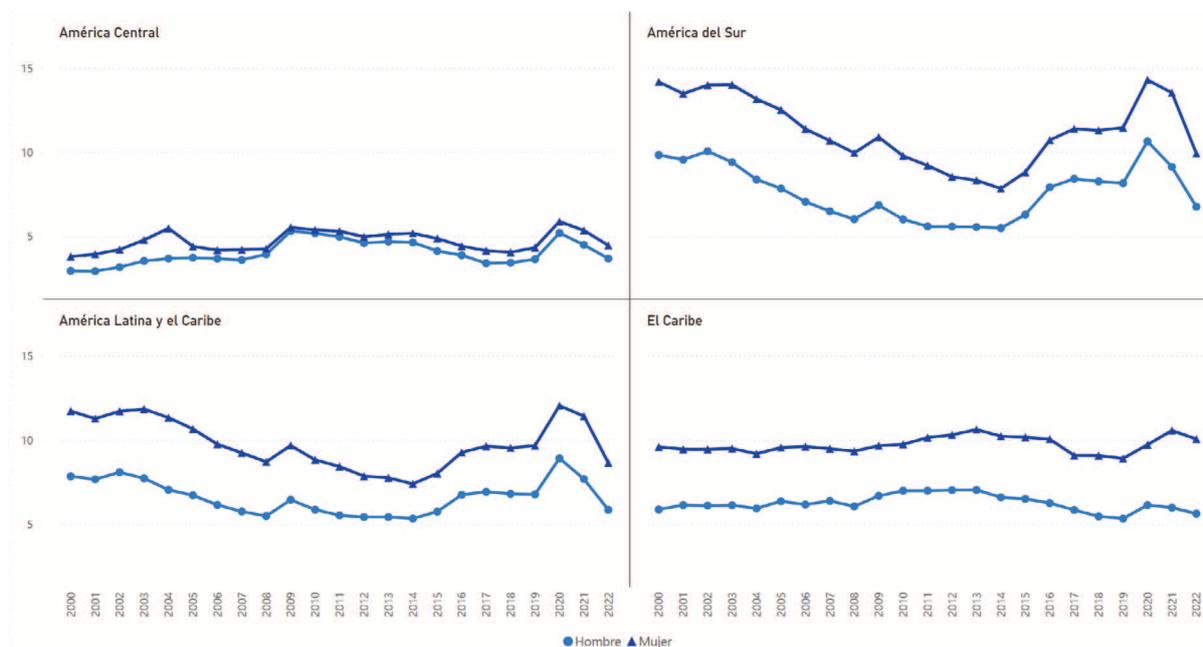


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

El Gráfico 7 muestra la proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por región y sexo en América Central, América del Sur, América Latina y el Caribe, desde el año 2004 hasta 2022. Para el caso de América Central se observa una ligera tendencia a la baja en la proporción de empleo informal tanto para hombres como para mujeres, aunque con algunas fluctuaciones. En los años más recientes, la proporción se estabiliza alrededor del 60%. En América del Sur hay una tendencia más clara a la baja en la proporción de empleo informal para ambos sexos, con una disminución constante desde 2004. Las mujeres parecen tener una proporción ligeramente mayor de empleo informal en comparación con los hombres para el conjunto de países de América Latina y el Caribe. En el Caribe la tendencia es más variable, se observa un aumento ligero en la proporción de empleo informal, especialmente para las mujeres en los últimos años.

En todas las regiones, la proporción de empleo informal es generalmente mayor para las mujeres que para los hombres, aunque la magnitud de esta diferencia varía. Se puede observar que, en 2020, coincidiendo con la pandemia de COVID-19, hay una fluctuación significativa en varias regiones, reflejando el impacto económico de la crisis sanitaria con un aumento en la proporción de empleo informal, posiblemente debido a la pérdida de empleos formales. Aunque la tendencia general es a la baja, la proporción de empleo informal sigue siendo alta en todas las regiones, indicando que una gran parte de la fuerza laboral sigue sin acceder a empleo formal. Esto conlleva que carezcan de estabilidad y seguridad en el trabajo, ingresos adecuados, un entorno laboral seguro, acceso a seguro social o posibilidad de representación, todos ellos elementos clave del trabajo decente.

GRÁFICO 8. Tasa anual de desempleo desglosada por región y sexo



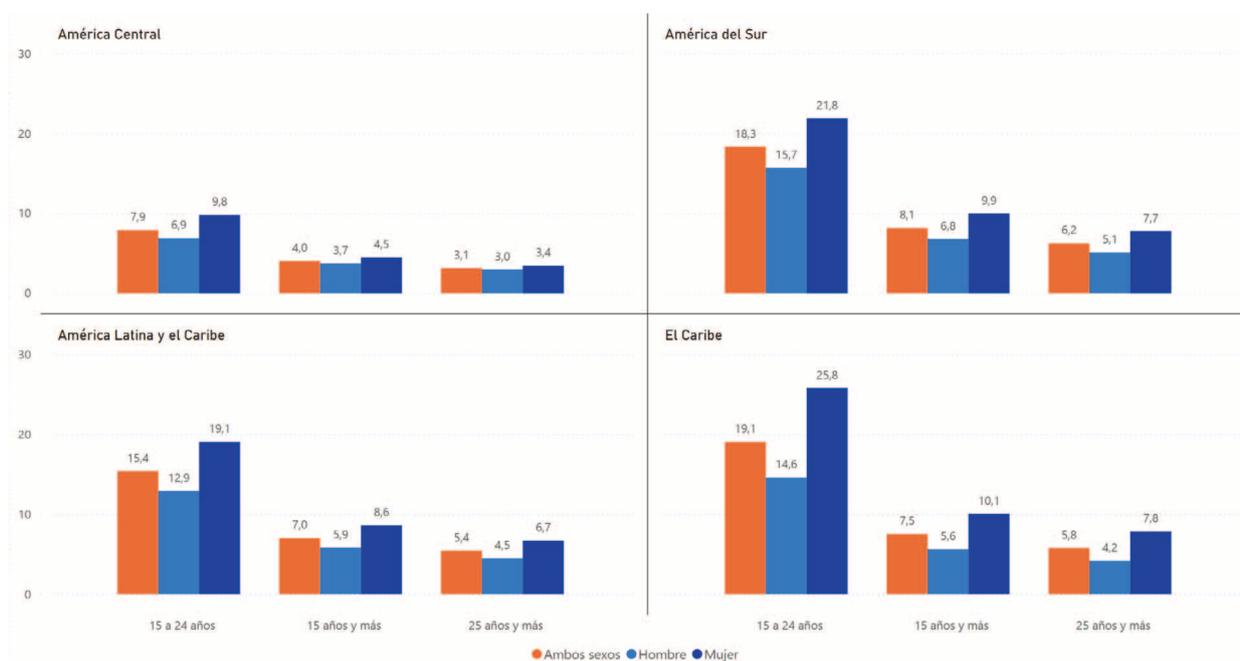
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

El Gráfico 8 muestra la tasa anual de desempleo desglosada por región y sexo en América Central, América del Sur, y América Latina y el Caribe, para el periodo 2000-2022. La tasa de desempleo¹ se mantiene relativamente estable a lo largo de los años para ambos sexos, fluctuando en torno al 5% en América Central. Hay picos notables alrededor de 2009 y nuevamente en 2021, probablemente debido a crisis económicas y a la pandemia de COVID-19. En América del Sur se observa una disminución general de la tasa de desempleo para ambos sexos desde principios de la década del 2000 hasta alrededor de 2013 donde aumenta en los años siguientes, además se identifica que para las mujeres es consistentemente mayor la tasa de desempleo que la de los hombres. El Caribe muestra una tendencia más estable en comparación con otras regiones, con picos menores en años específicos. La diferencia entre la tasa de desempleo de hombres y mujeres es más pronunciada.

¹ Las personas desempleadas son todas las personas en edad de trabajar (normalmente mayores de 15 años) que no están empleadas, realizan actividades para buscar trabajo durante un periodo reciente determinado y actualmente están disponibles para ocupar un empleo.

En todas las regiones, las mujeres tienden a tener tasas de desempleo más altas que los hombres. Esta diferencia es especialmente notable en América del Sur y el Caribe. La crisis financiera global de 2008-2009 se refleja en aumentos en las tasas de desempleo en varias regiones, especialmente en América Central, y América Latina y el Caribe. En resumen, la gráfica muestra una disminución general en la tasa de desempleo hasta principios de la década de 2010, seguida de un aumento notable en los años recientes, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Los datos sugieren la necesidad de políticas específicas para reducir las barreras de género en el mercado laboral, especialmente en América del Sur y el Caribe, ya que con estas cifras no se estaría cumpliendo con el ODS 8 de promover el empleo y el trabajo decente para todos.

GRÁFICO 9. Tasa de desempleo 2022, desglosada por sexo y edad (indicador 8.5.2.)

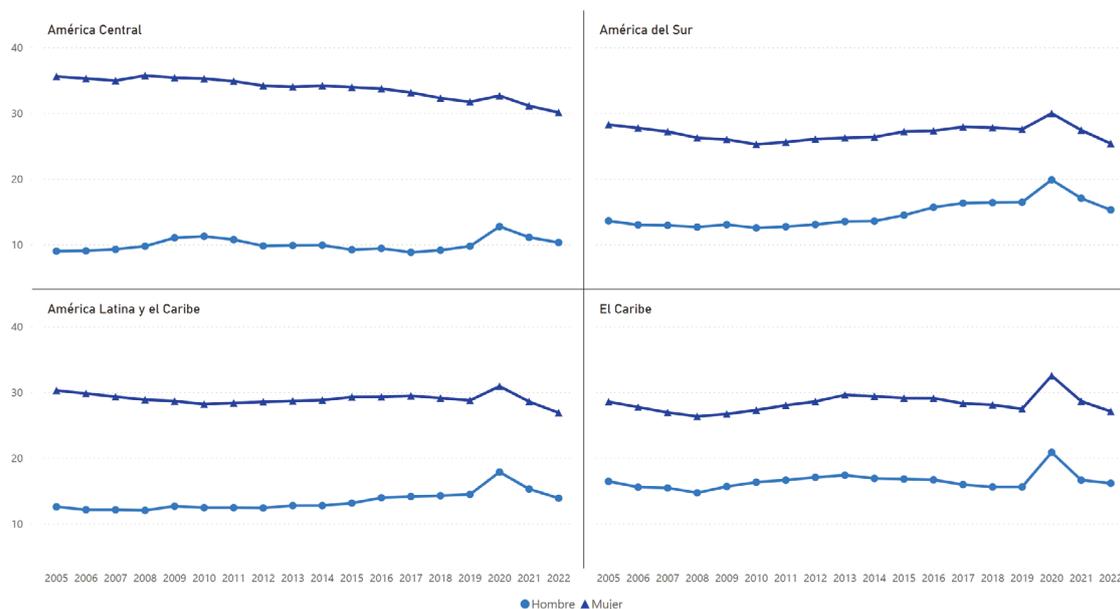


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

Al revisar con más detalle la tasa de desempleo por grupos de edad (Gráfico 9) se observa que en todas las regiones los jóvenes de 15 a 24 años, en especial las mujeres, enfrentan una tasa de desempleo significativamente más alta que el grupo de mayores de 25 años.

América del Sur y el Caribe muestran las tasas de desempleo más altas en el grupo de 15 a 24 años, con el Caribe con la tasa más alta para las mujeres jóvenes (25,8%). América Central presenta las tasas de desempleo más bajas para ambos grupos de edad en comparación con las otras regiones. La brecha de género es más pronunciada en el grupo de 15 a 24 años, indicando que las mujeres jóvenes tienen más dificultades para encontrar empleo. Este análisis resalta la necesidad de intervenciones específicas y sostenidas para abordar el desempleo juvenil y las desigualdades de género en el mercado laboral en América Latina y el Caribe, ya que parte del objetivo de trabajo decente y crecimiento económico es generar oportunidades de empleo para los jóvenes, y reducir la brecha entre hombres y mujeres.

GRÁFICO 10. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación, desglosada por sexo (indicador 8.6.1.)



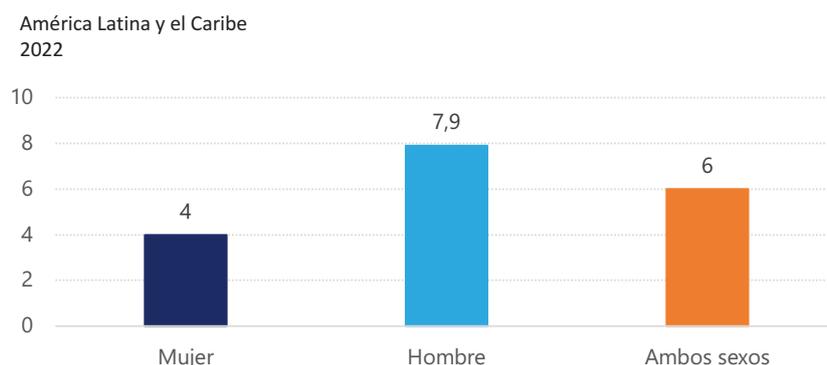
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

El Gráfico 10 muestra la proporción de jóvenes entre 15 y 24 años que no están participando en educación, empleo o formación (también conocida como “la tasa nini juvenil”), desglosada por sexo (hombres y mujeres) en diferentes regiones de América Latina y el Caribe desde 2005 hasta 2022.

En todas las regiones, la proporción de mujeres jóvenes es consistentemente más alta que la de los hombres. Esto refleja las barreras adicionales que enfrentan las mujeres jóvenes en el acceso a la educación y el empleo. Aunque hay fluctuaciones anuales, la tendencia general para ambas categorías de sexo muestra una ligera disminución en la proporción de jóvenes nini en la mayoría de las regiones. Se observa un incremento en la proporción de jóvenes nini alrededor de 2020, lo cual coincide con la pandemia de COVID-19 y sus efectos adversos en el empleo y la educación. Posteriormente, hay una disminución que indica una posible recuperación.

Este indicador resalta la importancia de abordar las desigualdades de género y fortalecer las políticas de inclusión para reducir la proporción de jóvenes nini en América Latina y el Caribe.

GRÁFICO 11. Proporción de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil y trabajo doméstico, desglosada por sexo, en porcentajes (indicador 8.7.1.)



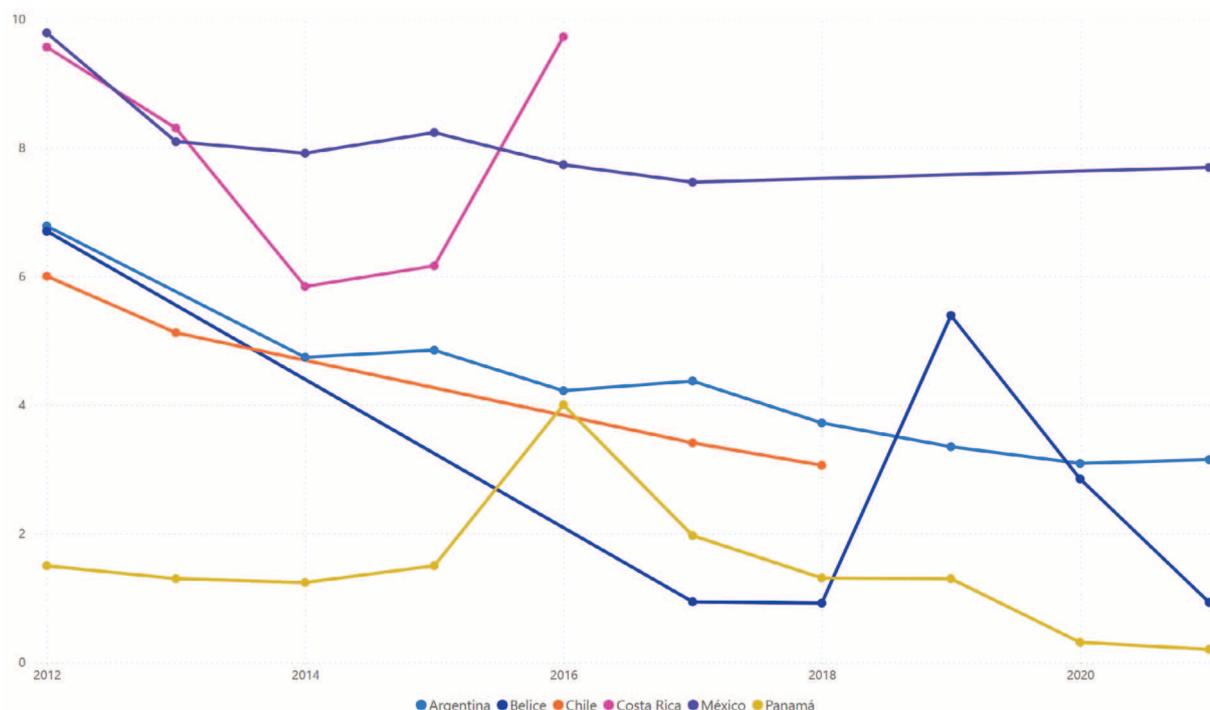
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

El Gráfico 11 muestra la proporción de niños que se dedican al trabajo infantil² en donde el 4% de las niñas y adolescentes entre 5 y 17 años están involucradas en trabajo infantil y tareas domésticas, en comparación con un 7,9% de varones. Este gráfico resalta una disparidad de género, mostrando que más niños varones están expuestos a estas actividades en comparación con las niñas. Esto puede estar relacionado con roles de género tradicionales y expectativas culturales que asignan diferentes tipos de trabajos y responsabilidades a niños. Los niños, por ejemplo, pueden estar más involucrados en trabajos agrícolas, de construcción o de calle, mientras que las niñas pueden realizar tareas domésticas no remuneradas que no siempre se contabilizan como trabajo infantil en las estadísticas.

El trabajo infantil tiene efectos negativos significativos en el desarrollo educativo y emocional de los niños. Los niños que trabajan son menos propensos a asistir a la escuela, lo que reduce sus oportunidades futuras de empleo y perpetúa ciclos de pobreza.

² Corresponde al número de niños que se ha informado que han estado en el trabajo infantil durante el periodo de referencia (normalmente la semana anterior a la encuesta). La proporción de niños en el trabajo infantil se calcula como el número de niños en el trabajo infantil dividido por el número total de niños en la población. A efectos de este indicador, los niños incluyen a todas las personas de 5 a 17 años.

GRÁFICO 12. Lesiones ocupacionales mortales por cada 100.000 trabajadores (indicador 8.8.1.a)



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

El indicador 8.8.2 proporciona información sobre el número de lesiones ocupacionales mortales por cada 100.000 trabajadores durante el periodo de referencia. Es una medida de la probabilidad personal o el riesgo de tener una lesión ocupacional. El Gráfico 12 muestra la tasa de lesiones ocupacionales mortales por cada 100.000 trabajadores en varios países de América Latina (Argentina, Belice, Chile, Costa Rica, México y Panamá) durante el periodo de 2012 a 2020. Este indicador, 8.8.1.a, es crucial para evaluar la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales en la región.

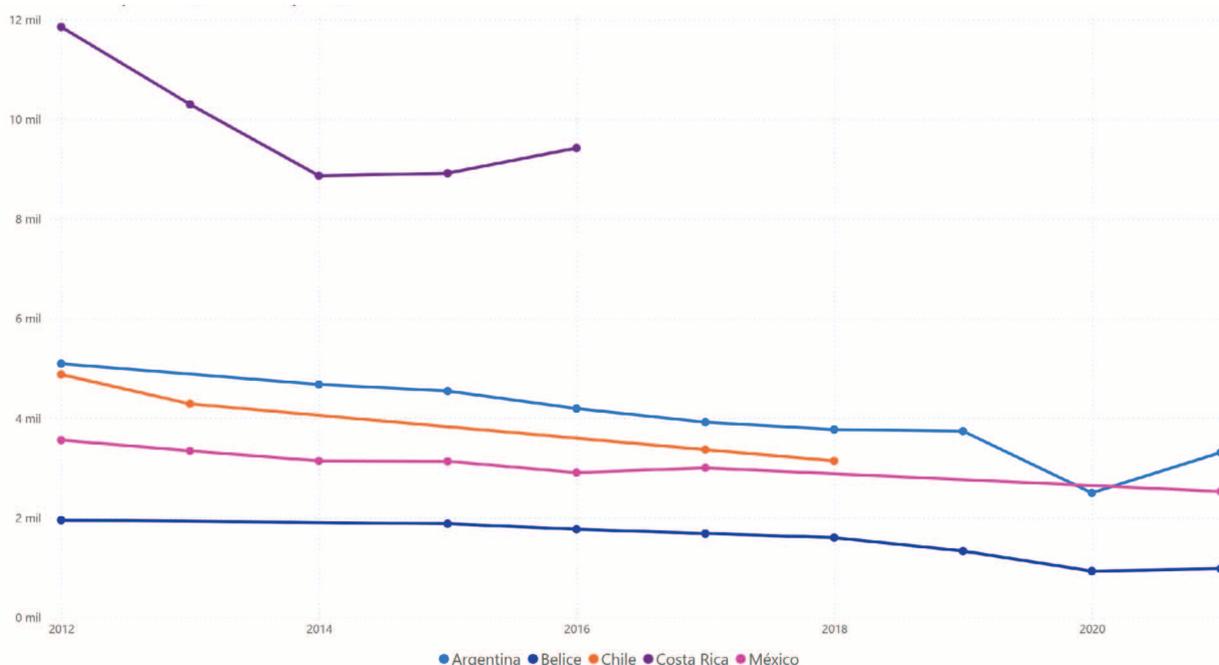
Excepto por las fluctuaciones observadas en Costa Rica y la estabilidad en México, la mayoría de los países presentan tendencias a la baja en las tasas de lesiones ocupacionales mortales. Esto refleja un progreso general en la mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de regulaciones de seguridad laboral.

Los datos sugieren que aún hay desafíos significativos en algunos países, particularmente en Costa Rica, donde la volatilidad de las tasas indica una necesidad de evaluar y posiblemente reestructurar las políticas de seguridad laboral.

Para México, la estabilidad en una tasa relativamente alta sugiere la necesidad de innovar en políticas y prácticas de seguridad laboral para romper el estancamiento y lograr mejoras adicionales. Países como Argentina, Chile y Panamá pueden servir como ejemplos de buenas prácticas en seguridad laboral, dado su notable descenso en las tasas de lesiones mortales. Estos países han implementado políticas eficaces, programas de formación, y sistemas de vigilancia y cumplimiento rigurosos. Tener un entorno laboral seguro es uno de los elementos clave en el trabajo decente, por tanto, estos indicadores son muy importantes para medir el nivel de trabajo decente en la región. Es importante señalar que aún no se dispone de un sistema estandarizado y armonizado para la medición y seguimiento de las

lesiones ocupacionales mortales, en parte también por la alta informalidad laboral que se tiene en los países de la región. Tener estadísticas sólidas y comparables entre los países permitirá identificar buenas prácticas o estrategias para disminuir la tasa de mortalidad por lesiones ocupacionales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en toda la región.

GRÁFICO 13. Lesiones ocupacionales no mortales por cada 100.000 trabajadores, por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.1.b)



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

El Gráfico 13 muestra la tasa de lesiones ocupacionales no mortales por cada 100.000 trabajadores en varios países de América Latina (Argentina, Belice, Chile, Costa Rica y México) durante el periodo de 2012 a 2020. La tasa de lesiones no mortales en Argentina muestra una tendencia a la baja, comenzando en cerca de 5000 por cada 100.000 trabajadores en 2012 y reduciéndose a aproximadamente 3300 en 2020. Esta disminución constante sugiere mejoras en las políticas de seguridad laboral y prácticas de trabajo, así como una mayor concienciación sobre la importancia de la prevención de accidentes.

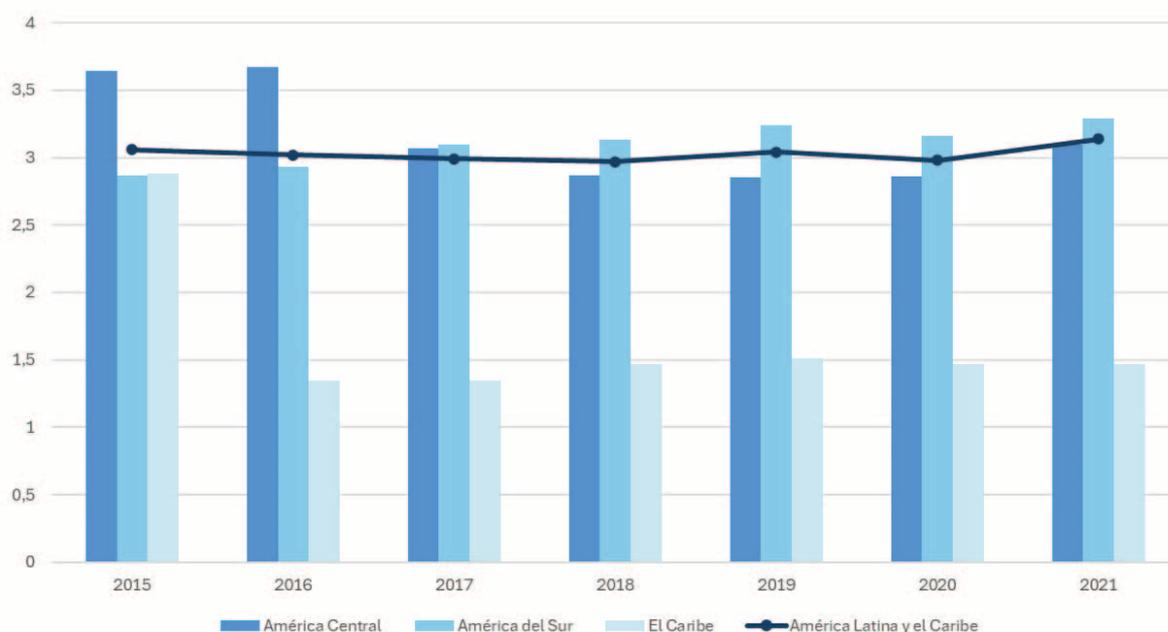
Belice tiene la tasa más baja entre los países presentados, comenzando en alrededor de 2000 y manteniéndose relativamente estable a lo largo del periodo, con una ligera disminución hacia 2020. Esta estabilidad puede indicar un entorno de trabajo menos riesgoso o una implementación efectiva de medidas de seguridad desde el principio.

Costa Rica presenta una de las tasas más altas, comenzando en cerca de 12.000 en 2012 y disminuyendo a alrededor de 9000 en 2020. Aunque hay una reducción, la tasa sigue siendo significativamente alta, lo que puede reflejar desafíos persistentes en la mejora de las condiciones de trabajo o una alta incidencia de sectores industriales peligrosos. Chile muestra una disminución gradual de lesiones no mortales, de aproximadamente 5000 en 2012 a menos de 4000 en 2020. Este descenso continuo sugiere esfuerzos sostenidos en la mejora de la seguridad laboral y la implementación de políticas efec-

tivas para la protección de los trabajadores. Finalmente, México presenta una tendencia a la baja desde cerca de 3500 en 2012 a alrededor de 2500 en 2020.

Excepto por la estabilidad en Belice, la mayoría de los países muestran una tendencia decreciente en la tasa de lesiones ocupacionales no mortales. Esto refleja un progreso general en la mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de regulaciones de seguridad laboral más estrictas. Los datos sugieren que, aunque ha habido mejoras, todavía existen desafíos significativos, especialmente en países con tasas más altas como Costa Rica. Estos países deben enfocarse en identificar las causas subyacentes de las lesiones y fortalecer las políticas de seguridad en el trabajo para cumplir con el aspecto clave del trabajo digno, que es contar con un entorno laboral seguro.

GRÁFICO 14. Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva), según las fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional (puntuación) (indicador 8.8.2)



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos CEPALSTAT / Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Naciones Unidas (2024).

Finalmente, el Gráfico 14 presenta el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales, específicamente la libertad de asociación y la negociación colectiva, evaluado a partir de fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional. La puntuación se distribuye por regiones: América Central, América del Sur y el Caribe, con un promedio general para América Latina y el Caribe, cubriendo el periodo de 2015 a 2021.

América Central muestra un nivel de cumplimiento relativamente constante, alrededor de una puntuación de 3,5 en los primeros años, con una leve tendencia a la baja hacia 2020 y 2021, estabilizándose en cerca de 3. Este comportamiento sugiere que, aunque ha mantenido un nivel moderado de cumplimiento de los derechos laborales, ha enfrentado desafíos en los últimos años que podrían estar relacionados con cambios políticos, económicos o sociales que han afectado la implementación efectiva de estas políticas.

América del Sur muestra una ligera tendencia ascendente en la puntuación, empezando cerca de 3,0 en 2015 y alcanzando alrededor de 3,3 en 2021. Esta mejora gradual podría indicar esfuerzos continuos y efectivos para fortalecer los derechos laborales y las estructuras de negociación colectiva, posiblemente apoyados por reformas legales y una mayor atención a las normas de la OIT.

La región del Caribe presenta una fluctuación más notable con un descenso de 3 en 2015 a cerca de 2,8 en 2016, y luego manteniéndose relativamente estable alrededor de 2,8 a 3 en los años siguientes. La variabilidad podría estar influenciada por factores como la dependencia económica de ciertos sectores (por ejemplo, turismo) y la capacidad institucional para implementar y hacer cumplir las regulaciones laborales.

La tendencia general, que representa el promedio de América Latina y el Caribe, muestra una leve tendencia descendente de 2015 a 2017, seguida de una estabilización y una ligera recuperación hacia 2021. Las puntuaciones reflejan la implementación y el cumplimiento de las políticas laborales nacionales en consonancia con las recomendaciones de la OIT. La variabilidad entre las regiones subraya la necesidad de enfoques personalizados que tengan en cuenta las realidades locales. Es fundamental que los gobiernos y los actores sociales fortalezcan la cooperación y el diálogo social para mejorar y mantener altos niveles de cumplimiento de los derechos laborales. A su vez, la conciencia y la movilización de los trabajadores y sindicatos desempeñan un papel crucial en la promoción y defensa de los derechos laborales.

La mayor parte de la literatura ha utilizado factores macroeconómicos, en particular índices globales de mercado laboral, como tasas de empleo, desempleo, trabajo infantil, condiciones de trabajo, cobertura de seguridad social, acceso a derechos básicos en el trabajo, discriminación, libertad de asociación y cantidad de sindicatos (Blustein *et al.*, 2016), para poder establecer unas medidas comparables de trabajo decente. Como se presentó en cada uno de los gráficos previos, la situación de trabajo decente en Latinoamérica solo puede ser evaluada con indicadores generales.

4. Nuevas formas de trabajo: algunos datos para Latinoamérica

a. Contexto, definiciones y tipologías

En los últimos años el mundo del trabajo ha experimentado cambios significativos. Por una parte, la relación laboral ha cambiado de una forma tradicional en donde el empleado tenía un vínculo contractual con una empresa para cumplir con unas actividades siguiendo las órdenes del empleador, con unos equipos y en el lugar designado por el empleador.

Gracias a los avances tecnológicos han surgido nuevas formas de empleo, en las que esa relación empleado-empleador no es tan clara, y en la cual ha aumentado el trabajo autónomo. Por otra parte, aun cuando se mantenga la relación formal del trabajo dependiente, el lugar y la forma de trabajar ha cambiado con el surgimiento del teletrabajo, trabajo remoto, trabajo híbrido o trabajo a través de plataformas, gracias a que los sistemas de información y comunicación permiten que podamos estar conectados al mismo tiempo desde diferentes lugares del mundo. Estos cambios están moldeando las relaciones laborales y la forma de trabajo, por cuanto algunas investigaciones han encontrado que estas nuevas relaciones están llevando a un trabajo precario por falta de seguridad social y de empleo, pobres condiciones de trabajo, falta de poder de negociación o sindicalización (Mehta, 2023), pero que en otros casos puede generar efectos positivos por la flexibilidad, autonomía, balance vida-trabajo, oportunidad de participar en el mercado de trabajo (Mehta, 2023) y una fuente de ingresos alternativa,

si no la única en muchos casos, en particular en países con altas tasas de desempleo e informalidad. Así pues, surge la pregunta de si estas nuevas formas de empleo y trabajo pueden llegar a cumplir el precepto de trabajo decente.

Las nuevas formas de empleo representan el término *paraguas* para las formas más diversificadas de empleo que están surgiendo o que han ido ganando importancia desde aproximadamente el año 2000. Junto a las relaciones laborales tradicionales, las nuevas formas de trabajo se caracterizan por la modificación de los modelos de trabajo, las relaciones contractuales, los lugares, la duración y el horario de trabajo, el mayor uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), o una combinación de todo ello (Eurofound, 2015).

De acuerdo con Eurofound (2015), las nuevas formas de trabajo se caracterizan por tener uno o varios de los siguientes elementos:

- a. La relación entre empleadores y empleados es diferente al tradicional uno a uno. Ahora la relación laboral puede involucrar múltiples empleadores para cada empleado, un empleador para múltiples empleados para un trabajo específico o múltiples empleadores-múltiples empleados.
- b. La provisión de trabajo es discontinua o intermitente, porque ocurre en periodos limitados de tiempo.
- c. Los tradicionales contratos a término fijo, indefinido o temporal no están considerados.
- d. Existe una red de cooperación entre los trabajadores autónomos o *freelances*.
- e. El lugar de trabajo es diferente a la ubicación de la sede de la empresa, el trabajador es móvil y puede trabajar desde múltiples locaciones, incluido su hogar.
- f. Fuerte y prevalente soporte en tecnología de la información y la comunicación, con teléfonos, tabletas, computadores personales o cualquier otra tecnología que cambie la naturaleza de la relación laboral o el patrón de trabajo.

Específicamente se pueden identificar las siguientes formas de trabajo (Eurofound, 2015; 2020):

- *Employee sharing*: un grupo de empresarios contrata a trabajadores y se responsabiliza conjuntamente de ellos. El concepto es similar al de las empresas de trabajo temporal, con el fin de compartir el personal para equilibrar necesidades de recursos humanos de las empresas a la vez que se garantiza el empleo de los trabajadores. Esta red no tiene ánimo de lucro. Esta forma de empleo se refiere únicamente a los trabajadores por cuenta ajena.
- *Job sharing* - trabajo compartido: un empresario contrata a varios trabajadores para cubrir conjuntamente un único puesto a tiempo completo. Es una forma de trabajo a tiempo parcial, cuya finalidad es garantizar que el empleo compartido esté dotado de personal de forma permanente. Esta forma de empleo se refiere únicamente a los trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajo móvil basado en las TIC: el trabajador, por cuenta ajena o por cuenta propia, opera desde varias posibles ubicaciones fuera de las instalaciones de su empleador (por ejemplo, en casa, en las instalaciones de un cliente o “de viaje”), con el apoyo de tecnologías modernas como ordenadores portátiles y tabletas. Se trata de una modalidad menos “atada a un lugar” que el teletrabajo tradicional.

– Trabajo en plataformas: es una forma de empleo que usa una plataforma en línea que permite a organizaciones o particulares acceder a otras organizaciones o personas para resolver problemas o prestar servicios a cambio de una remuneración que se paga a través de la misma plataforma. Normalmente intervienen tres partes: la plataforma en línea, el cliente y el trabajador; el objetivo es llevar a cabo tareas específicas o resolver problemas concretos, y los servicios se prestan bajo demanda.

Basándose en la definición de trabajo proporcionada por la Resolución I de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), el trabajo en plataformas digitales se define como cualquier actividad productiva realizada por personas para producir bienes o prestar servicios llevada a cabo a través o en una plataforma digital, y la plataforma digital o una app de teléfono controla y organiza aspectos esenciales de las actividades, como el acceso a los clientes, la evaluación de las actividades realizadas, las herramientas necesarias para llevar a cabo el trabajo, la facilitación de los pagos, la distribución y la priorización del trabajo a realizar (OECD/ILO/Unión Europea, 2023).

Un trabajador de plataformas digitales utiliza la plataforma digital como parte del desempeño de su trabajo. Algunos trabajadores podrían depender completamente de la plataforma digital, ya que su trabajo no podría haberse realizado en absoluto si no lo hubiera facilitado la plataforma digital, mientras que otros podrían utilizar la plataforma digital como sustituto o complemento de otras formas de llevar a cabo el trabajo (OECD/ILO/Unión Europea, 2023).

Para el caso de los trabajadores de plataforma se tienen diferentes tipologías o clasificaciones. La OIT (2021) también distingue entre plataformas en línea basadas en la web —en las que las tareas son realizadas en línea por trabajadores de plataformas digitales— y plataformas basadas en la ubicación, en las que las tareas se realizan en un lugar físico. Con las plataformas basadas en web se prestan servicios como el desarrollo de programas informáticos, la traducción de textos, el diseño gráfico, la introducción de datos y la edición de imágenes para redes sociales. Por otro lado, en las plataformas *in situ* se exige que los trabajadores estén ubicados en un lugar específico para prestar los servicios, como es el caso de los servicios de transporte, reparto o de cuidado personal, garantizando la trazabilidad mientras que los trabajadores prestan sus servicios (ISSA, 2023).

Esta es la principal diferencia entre los trabajadores de plataformas. Se pueden distinguir cuatro tipos de trabajo en plataformas digitales en función de la combinación de estos factores determinantes: trabajo *in situ* relativamente poco cualificado y con un alto nivel de control por la plataforma (tipo 1), trabajo *in situ* relativamente muy cualificado con un moderado nivel de control (tipo 2), trabajo en línea relativamente poco cualificado con un alto nivel de control (tipo 3) y trabajo en línea relativamente muy cualificado con bajo control por la plataforma (tipo 4) (European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA, 2021).

b. Oportunidades y riesgos de las nuevas formas de trabajo

El empleo mediado por plataformas en línea es uno de los tipos de trabajo atípico más debatidos. Si bien el empleo y las actividades laborales en plataformas ofrecen a los trabajadores opciones para adecuar el trabajo a sus capacidades y circunstancias vitales, también plantean problemas en cuanto a su calidad y a los derechos legales y la protección laboral de que disponen los trabajadores que participan en ellas (OECD/ILO/Unión Europea, 2023).

Las plataformas laborales digitales ofrecen oportunidades de trabajo que van desde las poco cualificadas de corta duración —como las tareas repetitivas o la entrega de mercancías—, a las altamente cualificadas, como el desarrollo de sitios web o el análisis de datos. A pesar de la diversidad de tareas

disponibles, existen retos con respecto a la inadecuación de las cualificaciones, los requisitos de formación o la acumulación de competencias en las plataformas (International Labour Organization, 2021).

Las nuevas modalidades de trabajo, como cualquier proceso de cambio, suponen oportunidades o ventajas, así como posibles riesgos o desventajas, de tal forma que se debe analizar cada una de ellas en el contexto particular en donde se están implementando y el tipo de trabajador de plataforma, y hacer un balance, ya que no son buenas o malas por definición, sino que una mirada integral podrá permitir sacar el máximo provecho de ellas o minimizar los potenciales perjuicios.

La irrupción del empleo de plataformas digitales (desde las plataformas de servicios de transporte de pasajeros y bienes al comercio electrónico) puede suponer una oportunidad para aumentar la formalidad en la región (CAF, 2021). Estas oportunidades se enmarcan en el incremento de la diversidad de formas de trabajo que puede ayudar al aumento del empleo, en particular en grupos ocupacionales que pueden estar excluidos del mercado laboral, como jóvenes y mujeres, personas con bajo nivel educativo, migrantes, o personas que padezcan alguna enfermedad crónica o estén en condición de discapacidad. Otra ventaja es que ayuda en la transición de una economía neutral de carbono a una era digital, allí los trabajos basados en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden ayudar a este propósito. Adicionalmente puede ser una fuente alternativa de ingresos para personas que ya están en el mercado laboral o ser la única fuente para personas desempleadas y que tienen barreras para acceder al mercado de trabajo formal. Por otra parte, brindan flexibilidad, en la medida en que el trabajador puede escoger la cantidad de trabajo a realizar, el tiempo e incluso la ubicación (EU-OSHA, 2024a; European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA, 2021).

Entre los retos o desafíos que trae el trabajo con plataformas, están los relacionados con la protección social, esto es, la ausencia de una cobertura de seguridad social completa como protección en salud, vejez, riesgos laborales, vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, entre otros (European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA, 2021; International Labour Organization, 2021; Mehta, 2023; Robles *et al.*, 2023). Las condiciones de trabajo y la experiencia de un trabajador de plataforma digital pueden variar considerablemente, y así como una de las grandes ventajas de este tipo de plataformas es la autonomía y el control sobre el trabajo desempeñado, ha surgido la preocupación de si el diseño de las aplicaciones y sus algoritmos genera pérdida de control y autonomía por parte del trabajador (International Labour Organization, 2021).

Otra de las principales desventajas que pueden tener los trabajadores de plataformas o en estas nuevas formas de trabajo es que además de estar expuestos a los riesgos ocupacionales tradicionales como caídas, lesiones o trastornos musculoesqueléticos, tienen otros que son únicos por la forma como las tareas son diseñadas y organizadas, y están asociadas a la gestión algorítmica y la vigilancia, que puede llevar a la intensificación del trabajo y a un pobre balance vida-trabajo, así como a inseguridad en el empleo y el ingreso, que pueden afectar a la salud mental y el bienestar del trabajador (EU-OSHA, 2024b; International Labour Organization, 2016).

Las ventajas y desventajas no se pueden generalizar, porque son diferentes para cada individuo. Se ha investigado poco desde la perspectiva de los trabajadores. Hay algo en común y es el deseo de mayor flexibilidad. Sin embargo, esta debe ir acompañada de protección del trabajador y buenas condiciones de trabajo. En el trabajo en plataformas la protección de los trabajadores y las condiciones de trabajo están más limitadas, en algunos casos por la falta de un marco legal que permita ampliar la protección social para estos trabajadores, por tanto, se debe avanzar en generar cambios para mejorar esta situación y poder potenciar los beneficios de estas nuevas formas de trabajo.

c. Algunas cifras para Latinoamérica

América Latina y el Caribe es una región con altos niveles de informalidad, que superan el 50%. De tal forma que no es ajena a implementar formas de empleo o trabajo atípico. En 2019 el 9,4% de los trabajadores de once de las principales ciudades de la región declaraba haber prestado un servicio por intermedio de una plataforma en el último mes, mientras que el 6,7% estaba registrado como proveedor en una plataforma, aunque sin actividad. Esto hace que alrededor del 16% de la fuerza laboral pueda catalogarse como trabajador de plataforma activo o potencial. Las ciudades donde este total es mayor son Ciudad de Panamá (23%), Bogotá (20%) y Quito (19%); del total de trabajadores con actividades de plataforma en el último mes, el 60% son autoempleados, el 27% son asalariados y el 10% son empleadores, mientras que el restante 3% se completa con trabajadores familiares sin remuneración, miembros de cooperativas y empleados domésticos. El empleo en plataforma constituye una actividad principal en el 41% de los casos, sin embargo, es mayor entre los autoempleados que en el resto de las categorías de empleo; también es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, entre los más jóvenes y los de mayor edad que entre los de edades intermedias, así como entre los de menor educación (CAF, 2021).

Desde finales del año 2020, la demanda de trabajos en plataformas ha ido en aumento en la región; además, a diferencia de Europa, el trabajo en plataforma es la principal fuente de ingresos. Asimismo, la principal razón para tener un trabajo de esta naturaleza difiere entre hombres y mujeres, aun cuando ellos tienen una mayor participación, las mujeres optan por esta modalidad de trabajo por la posibilidad de trabajo remoto desde el hogar y la flexibilidad laboral (Robles *et al.*, 2023).

Si se consideran únicamente los ingresos por hora de los trabajadores de plataformas en América Latina, suelen ser más elevados que los de los trabajadores tradicionales en la misma ocupación (Robles *et al.*, 2023), lo que hace atractivo este tipo de trabajo; no obstante, el tiempo no remunerado y la espera entre una tarea y otra hace que el ingreso sea inestable o impredecible para el trabajador y que se tengan que realizar largas jornadas (Robles *et al.*, 2023).

Algunos estudios muestran bajos porcentajes de protección social; por ejemplo, para trabajadores de plataformas web de países emergentes o en desarrollo, el 43% tiene seguro de enfermedad, el 18% seguro de accidentes de trabajo, el 9% seguro de desempleo, el 7% seguro de invalidez y el 23% pensión (ISSA, 2023).

Los estudios muestran que los trabajadores de plataformas, tanto en línea como *in situ*, no cuentan con la protección social adecuada. Solo el 40% de los trabajadores de plataformas en línea tiene seguro de enfermedad, menos del 15% está cubierto en caso de desempleo o accidente de trabajo, y en torno al 20% cuenta con un seguro de vejez. En el caso de los trabajadores de plataformas *in situ*, poco más de uno de cada dos trabajadores tiene seguro de enfermedad, menos de un tercio tiene protección en caso de accidente de trabajo y menos de un quinto tiene cobertura para la pensión de vejez (International Labour Organization, 2021).

Cabe destacar que, como muestra la encuesta realizada por OIT (Berg *et al.*, 2018), la gran mayoría de los trabajadores de plataformas digitales encuestados declararon estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo, y entre las razones de satisfacción se encuentran la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde sus hogares. Sin embargo, se mencionaron factores de insatisfacción importantes, como los niveles de remuneración, la falta de respuesta desde las plataformas y la irregularidad del trabajo (Berg *et al.*, 2018).

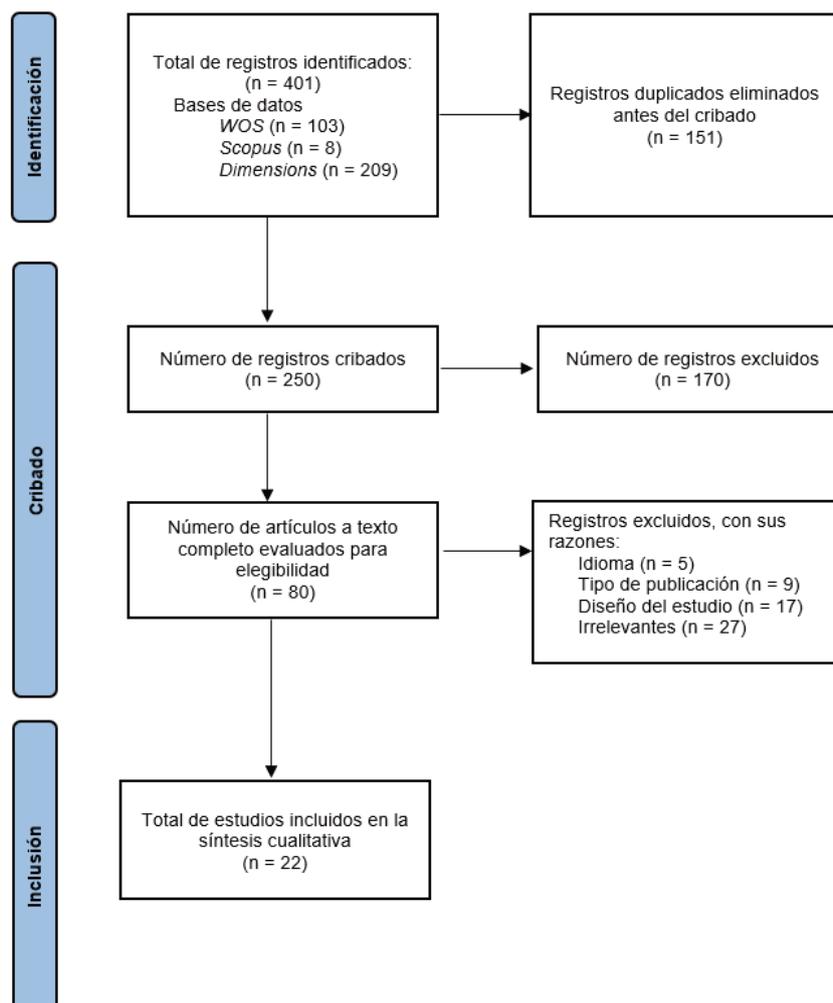
5. El trabajo decente y las nuevas formas de trabajo: una revisión de alcance o *scoping review*

Para este apartado se desarrolló una revisión de alcance de la literatura o *scoping review*, con el fin de identificar la evidencia científica de las aproximaciones de trabajo decente y su relación con las nuevas formas de trabajo. Las revisiones de alcance son una relativamente reciente aproximación de síntesis de la evidencia, y se utilizan con el propósito de examinar el alcance o la cobertura de un corpus de literatura sobre un tema determinado, informar la manera en que se ha llevado a cabo la investigación, así como una visión detallada de su enfoque, utilizándose cuando aún no está claro qué otras cuestiones más específicas pueden plantearse y abordarse de forma valiosa mediante una revisión sistemática más precisa (Munn *et al.*, 2018).

Las revisiones de alcance, al igual que las revisiones sistemáticas, se caracterizan por seguir un proceso riguroso. Este proceso tiene tres etapas: la primera, la búsqueda de los artículos o reportes en las bases de datos a partir de una ecuación de búsqueda estructurada; la segunda, el cribado o *screening*, donde seleccionan los estudios por título, resumen o texto completo a partir de unos criterios de inclusión y exclusión definidos por el investigador; la tercera implica la extracción de la información en una matriz y la síntesis cualitativa de los principales hallazgos que responden al objetivo de la revisión. El proceso desarrollado se sintetiza en el Gráfico 15, correspondiente al diagrama de flujo de PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*) (Page *et al.*, 2021; Tricco *et al.*, 2018).

Para esta revisión de alcance se consultaron las bases de datos de Scopus, Web of Science y Dimensions con la siguiente ecuación de búsqueda. A partir del desarrollo del análisis bibliométrico se refinó y construyó una ecuación de búsqueda combinando los dos conjuntos de términos de trabajo decente [“*decent work*” OR “*decent job*” OR “*decent employment*” OR “*decent labor*” OR “*trabajo decente*” OR “*empleo decente*” OR “*empleo digno*” OR “*trabajo digno*” OR “*SGS 8*”] y Nuevas formas de trabajo [“*gig*” OR “*future of work*” OR “*hybrid work**” OR “*telework**” OR “*non-conventional workplace*” OR “*automation*” OR “*digital economy*” OR “*platform work*” OR “*platform**” OR “*digital platform work*” OR “*digital platform economy*” OR “*sharing economy*” OR “*non-standar work**” OR “*non-standar employ**” OR “*online platform work*” OR “*online platform economy*” OR “*trabajador de plataformas*” OR “*trabajo en plataforma*”]. Los criterios de inclusión fueron artículos empíricos, en inglés, español o portugués, que trataran sobre nuevas formas de trabajo y alguno de los elementos, principios o indicadores de trabajo decente de los presentados en la Tabla 3. Se excluyeron documentos que fueran teóricos o de revisión de literatura, que no se centraran desde el trabajo decente como referente central o que no abarcara algún tipo de nueva forma de trabajo con uso de tecnología.

GRÁFICO 15. Diagrama de flujo PRISMA



Fuente: Elaboración propia.

La síntesis de la evidencia se presenta en la matriz de extracción de la literatura (Anexo 1), compuesta en tres grandes apartados. La primera parte corresponde a la caracterización de los estudios, como la identificación de los autores, año de publicación, objetivo del estudio y territorio donde fue desarrollado. El segundo componente hace referencia a la estrategia metodológica utilizada, esto es, el tipo de estudio, los instrumentos utilizados, las fuentes de información, y el tamaño muestral o participantes seleccionados. El último componente de la matriz incluye la síntesis y clasificación de los hallazgos; allí se presentan los principios o elementos del trabajo decente abordados en la investigación, el tipo de nueva forma de trabajo, y la perspectiva o alcance del estudio. Con esta información se recogen también las recomendaciones de política, normativas o generales, como guías, estándares o propuestas.

Aun cuando los dos temas abordados en esta revisión son muy novedosos y recientes en términos de desarrollo conceptual, tipologías o medición, ya se han venido adelantando trabajos teóricos y empíricos que tratan de ver la relación en términos de causas, consecuencias, efectos del surgimiento de las nuevas formas de trabajo y empleo, y en particular cómo se pueden acercar al concepto de trabajo decente. Como resultado del proceso sistemático de revisión, se incluyeron finalmente 22 estudios en la síntesis cualitativa.

La mayoría de los estudios seleccionados (60%) son de los últimos tres años (2022-2024), lo que confirma la actualidad de esta temática y el interés creciente de los investigadores. Frente al territorio en el que se desarrollaron las investigaciones, solo se encontraron tres en Latinoamérica: la de Nociolini Rebecchi *et al.* (2023) en Brasil, Reilly y Lozano-Paredes (2019) en Colombia, y Asenjo Cruz *et al.* (2023) en Chile. De países de ingresos altos aparecen Alemania (Bertolini *et al.*, 2021) y Australia (Khan *et al.*, 2023). No obstante, en donde más investigación se ha desarrollado con las nuevas formas de trabajo y trabajo decente es en Suráfrica (Giddy, 2021; Heeks *et al.*, 2021; Sibiyi y Du Toit, 2022; Van Belle *et al.*, 2023) e Indonesia (De Ruyter y Rachmawati, 2020; Novianto *et al.*, 2023; Silaban *et al.*, 2021, 2023; Wulansari *et al.*, 2024).

En relación con los aspectos metodológicos, el 50% de los estudios son cualitativos, el 32% cuantitativos y un 18% mixtos, por lo cual el alcance de las investigaciones es principalmente exploratorio (27%) y descriptivo (59%). En cuanto a las fuentes de información, predominan las fuentes primarias (82%) utilizando como técnica de recolección de información las entrevistas (45%) y las encuestas (32%). En este último caso, han logrado la aplicación a un amplio número de participantes aun cuando es una población a la que es difícil acceder y no siempre está dispuesta a participar, por ejemplo, Xu y Liu (2021) lograron encuestar a 1338 trabajadores de 25 plataformas, Wulansari *et al.* (2024) a 290 conductores de plataformas, Cieslik *et al.* (2022) a 138 conductores, y Asenjo Cruz *et al.* (2023) a 259 repartidores de aplicaciones móviles.

En cuanto al tipo de trabajo en plataforma digital de los 22 estudios, se utilizó la clasificación presentada en el apartado 4 del presente documento, y solo dos corresponden al tipo de trabajadores en línea y altamente cualificados (tipo 4), como es el caso de D'Cruz (2017), con un estudio de profesionales que trabajan mediante una plataforma de forma remota prestando servicios de análisis de datos, escritura de documentos o traducción, y el de Firat *et al.* (2024), que analiza el caso de traductores a través de plataformas virtuales. Aquí es importante señalar que la mayoría de la investigación de las nuevas formas de trabajo se ha centrado en las personas que utilizan aplicativos o plataformas digitales para realizar su trabajo como conductores y repartidores a domicilio, lo que sería el trabajo *in situ* (tipo 1) relativamente poco cualificado y con un alto nivel de control por la plataforma. Pero estas no son las únicas, también están trabajadores de servicio doméstico o cuidadores de niños o ancianos en menor proporción, ya que las aplicaciones para estos servicios no se han masificado, pero indica que hay muchos trabajos que pueden llegar a migrar a trabajo digital o mediante plataforma, en la medida en que la tecnología avanza. Incluso, como propone Tuomi (2020), la automatización puede utilizarse para promover el trabajo decente.

En cuanto a la perspectiva, se clasificaron los estudios en aquellos donde se concentraba el análisis desde un macronivel o perspectiva nacional, que de forma general analizan los problemas de los trabajadores de plataformas digitales para el país (41%), otro grupo de estudios que se concentraban en las problemáticas o condiciones de trabajo de un sector particular, por ejemplo, un sector como transporte, turismo o logística (23%). Y, finalmente, aquellos que exploran más la perspectiva individual, es decir, expectativas, percepciones y preocupaciones de los trabajadores que hacen uso de aplicaciones digitales (36%). Esto se corresponde con el planteamiento de la PWT expuesta en el apartado 2 del presente documento, donde el trabajo decente no solo debe responder a los principios y elementos de la OIT, sino que también tiene una connotación individual y es el trabajador quien puede afirmar o no si considera que su trabajo es decente, más allá de los elementos objetivos.

En relación con los principios y los elementos del trabajo decente presentados en la Tabla 3, se identificó cada uno de ellos en los estudios. Los estudios de Cieslik *et al.* (2022) y Tuomi *et al.* (2020) analizaron de forma general los cuatro pilares del trabajo decente sin entrar a detallar ningún elemento en particular. Mientras, otros estudios analizaron los diez elementos del trabajo decente (De Ruyter

y Rachmawati, 2020; Novianto *et al.*, 2023; Sibiya y Du Toit, 2022). No obstante, la mayoría se concentra entre dos o cuatro de los elementos del trabajo decente.

En general, el principal elemento estudiado en las investigaciones es el correspondiente a ingresos adecuados y trabajo productivo. Esto hace referencia a si con el trabajo mediante aplicaciones o plataformas digitales se puede obtener un ingreso justo. En algunos casos se encontró que los trabajadores encuestados declararon salarios cinco veces superiores al salario mínimo nacional, y para el caso de los conductores esta cifra puede ser superior a los ingresos de un taxista normal (Cieslik *et al.*, 2022; Heeks *et al.*, 2021). Para otros, este tipo de trabajo representa un ingreso adicional a su trabajo habitual (Reilly y Lozano-Paredes, 2019; Unt *et al.*, 2024). No obstante, en otras investigaciones los trabajadores de aplicaciones digitales manifiestan que su ingreso no es suficiente para atender sus necesidades básicas (Firat *et al.*, 2024; Novianto *et al.*, 2023; Sibiya y Du Toit, 2022; Silaban *et al.*, 2021). Se evidencia que esta nueva forma de trabajo puede generar un ingreso mínimo o adicional para los trabajadores, aún se deben buscar mecanismos para que ese ingreso sea suficiente para que se puedan atender las necesidades básicas, sin embargo, no se puede desconocer que este trabajo sí permite tener un ingreso que de otra forma no podrían obtener. Por tanto, eliminar este tipo de empleo implicaría limitar el ingreso a esta población, lo que puede llevar a un aumento de la pobreza.

En un segundo nivel aparecen los elementos de tiempo de trabajo decente, estabilidad y seguridad en el trabajo, y diálogo social. Frente al primer aspecto, el tiempo de trabajo, se observa en los resultados de los estudios que este tipo de empleo permite una flexibilidad en cuanto a los horarios porque el trabajador puede tener cierta autonomía frente a su disponibilidad (Unt *et al.*, 2024), en contraposición, también esto puede llevarlos a no tener un límite de horas en su jornada y a trabajar más horas de las deseables, con el fin de aumentar sus ingresos, ya que a más tiempo de trabajo mayor ingreso (Feng *et al.*, 2024). En cuanto a la estabilidad y seguridad en el trabajo, este tipo de empleo no genera ningún tipo de contrato o vinculación que garantice esa estabilidad, ya que después de atender una solicitud o servicio se desconoce cuándo será el siguiente; esto puede generar una sensación de zozobra e incertidumbre permanente en el trabajador. Este elemento es uno de los más difíciles de abordar, ya que conlleva aspectos jurídicos, no obstante, se puede abordar con información de las plataformas y se pueden tener estimados de demanda de los servicios de tal forma que las tarifas sean atractivas para los trabajadores y puedan compensar en alguna medida los tiempos de carencia. El tercer elemento, el diálogo social y la representación de los trabajadores, se ha discutido ampliamente en el sentido de que las plataformas no brindan ese derecho a los trabajadores (Firat *et al.*, 2024; Xu y Liu, 2021), esto ocurre porque los trabajadores no están ubicados todos en el mismo lugar de forma simultánea como en los empleos tradicionales, por tanto, la posibilidad de asociación debe organizarse de una forma diferente, y puede ser también utilizando la tecnología para conectar a estos trabajadores. Aquí se abre una oportunidad muy importante para repensar cómo se debe establecer el diálogo y la representación de los trabajadores con estas transformaciones del lugar y forma como se trabaja.

Otro elemento del trabajo decente identificado en la literatura es el de oportunidades de empleo, y explica cómo estas aplicaciones digitales generan un nuevo mercado de trabajo que permite que desempleados, migrantes, jóvenes, mujeres, y en general quienes presentan mayores barreras de acceso a empleos formales tradicionales, encuentren un opción de trabajo que les reporte un ingreso (De Ruyter y Rachmawati, 2020; Loganathan, 2022; Van Belle *et al.*, 2023), esto no se puede obviar, ya que de estar sin empleo pasan a tener un trabajo. La discusión entonces debería centrarse en cómo ir mejorando las condiciones de ese trabajo.

La conciliación entre la vida familiar y personal es otro elemento del trabajo decente, y si bien, como se indica en la Tabla 3, aún no se ha realizado su medición, en las investigaciones ha surgido como un

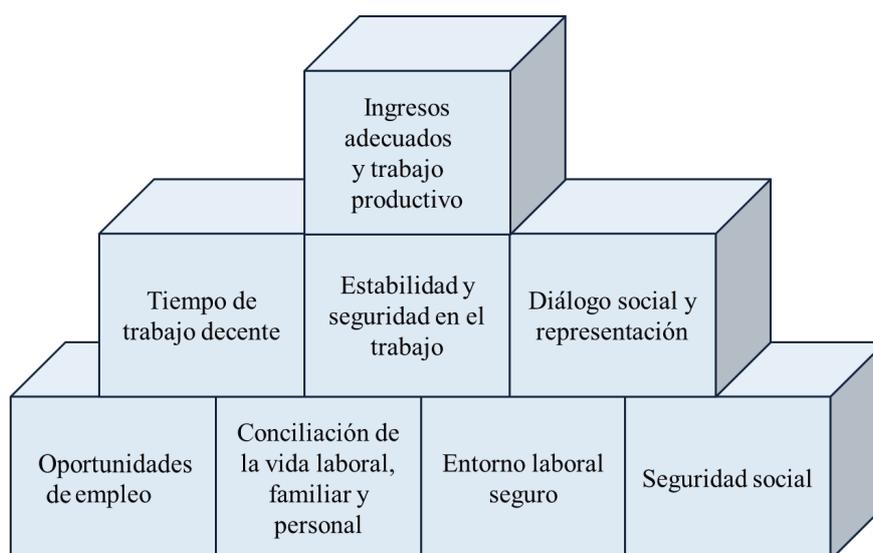
aspecto clave del trabajo en plataformas. Se están presentando dos situaciones, por una parte, para los trabajadores que afirman que la flexibilidad y autonomía que les brinda este tipo de trabajo (D’Cruz, 2017; Unt *et al.*, 2024) les permite una mejor conciliación entre sus aspectos familiares, personales y laborales, y, por otra, los que para poder garantizar un mejor ingreso deben trabajar largas jornadas que impiden esa armonización con su vida familiar (Firat *et al.*, 2024). Aquí entonces el punto clave es el ingreso que perciben; en la medida en que mejore el ingreso por la tarea realizada se podrán trabajar menos horas.

El entorno laboral seguro es otro elemento del trabajo decente que debe considerarse, además de ser una de las metas e indicadores del ODS 8, tal como se presenta en la Tabla 4, ya que la ausencia de seguridad y salud en el trabajo puede llevar a consecuencias como la muerte de un trabajador o que padezca enfermedades o presente lesiones en el desarrollo de su actividad. La mayoría de los entrevistados y encuestados resaltaron la necesidad de contar con seguridad en el trabajo (Asenjo Cruz *et al.*, 2023; Giddy, 2021; Xu y Liu, 2021).

Finalmente, la seguridad social debe ser garantía en un trabajo decente, aunque sea un trabajo mediado por plataformas. Aquí existe una laguna, ya que los sistemas de protección social están soportados en un esquema de trabajo formal tradicional y no se han actualizado a las nuevas realidades del trabajo, por tanto, estos trabajadores quedan fuera del sistema (Asenjo Cruz *et al.*, 2023; D’Cruz, 2017; Silaban *et al.*, 2023). Existe un reto normativo para lograr que estos trabajadores accedan a la seguridad social.

En el Gráfico 16, cada bloque representa uno de los elementos del trabajo decente a considerar para nuevas formas de trabajo, como es el caso del trabajo en plataformas o aplicaciones digitales. Es decir, una estrategia que puede proponerse de forma escalonada donde la clave es garantizar un ingreso adecuado que estará soportado en el tiempo de trabajo, la estabilidad y el diálogo social. Posteriormente, se trabajará sobre oportunidades de empleo, conciliación de la vida familiar y personal, entorno laboral seguro y seguridad social. Representa también cómo puede ser la construcción de un trabajo decente para esas nuevas formas de trabajo, ya que son piezas que se pueden ir desarrollando y construyendo. No se puede esperar a que los nuevos trabajos tengan por defecto todo resuelto, se requiere entender qué está pasando y cómo se puede ir construyendo ese camino hacia el trabajo decente.

GRÁFICO 16. Elementos del trabajo decente para nuevas formas de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Frente al panorama presentado en cuanto a la identificación y caracterización de cada uno de los elementos del trabajo decente mostrados en los trabajos digitales o mediante aplicaciones, es necesario adelantar propuestas que permitan ir mejorando la calidad de estos trabajos, ya que no solo estos empleos de servicios de transporte, reparto a domicilio o cuidado del hogar se han transformado, sino que muchos más pueden ser susceptibles de dicha evolución, por tanto, aquí se recogen algunas de las recomendaciones de política, normativa o de estándares.

En cuanto a recomendaciones de política, se destaca la necesidad de promover y mejorar las condiciones para el diálogo social entre las distintas partes implicadas (Asenjo Cruz *et al.*, 2023; Loganathan, 2022). Es necesario buscar alternativas para que los trabajadores puedan asociarse aún con las limitaciones de localización y temporalidad.

El tema normativo es crucial, se requiere una reforma sustancial a la regulación del mercado laboral, incluida la ampliación de la seguridad social para los trabajadores de plataforma, dándole cabida a su existencia en la legislación (Silaban *et al.*, 2023; Xu y Liu, 2021). Esto puede implicar que los costos de la seguridad social se repartan entre los trabajadores, las empresas que controlan las plataformas y los clientes (Feng *et al.*, 2024), por ejemplo, en las comisiones o pagos por cada servicio incluir los aportes a la seguridad social.

Finalmente, el desarrollo de guías o estándares para mejorar las prácticas que tienen las empresas que diseñan estas plataformas también es necesario e importante en el proceso de cambiar las dinámicas y condiciones del trabajo digital. Por ejemplo, la iniciativa *Fair Work* (Van Belle *et al.*, 2023), que busca establecer unos estándares mínimos de trabajo justo, para medirlos en cada país, y sensibilizar a las plataformas, usuarios y trabajadores de las prácticas laborales actuales y cómo llegar a mejorarlas. Es de resaltar que este tipo de iniciativas promueven la investigación en campo y permiten tener un panorama más amplio para los tomadores de decisiones o para los reguladores.

En síntesis, con esta revisión de alcance se logró describir el estado actual de la investigación en materia de trabajo decente y nuevas formas de trabajo, identificando las aproximaciones metodológicas y los principales hallazgos empíricos con encuestas y entrevistas a trabajadores que utilizan aplicaciones o plataformas para desarrollar su trabajo tanto *in situ* como en línea.

Esta revisión contribuye de forma teórica y práctica al recopilar los elementos clave del trabajo decente que deben estar presentes en estas nuevas formas de trabajo y que pueden ser considerados en la generación de políticas públicas para la promoción de nuevos trabajos pero que sean “decentes” y aporten al desarrollo económico y social de la región.

6. Conclusiones

A partir del análisis bibliométrico, se evidencia como el concepto y medición del trabajo decente está aún en proceso de construcción y consolidación. Por ejemplo, si bien la OIT y desde los ODS se destaca ese concepto como una meta alcanzable, para su medición únicamente se consideran algunos indicadores macroeconómicos relacionados con la tasa de desempleo, informalidad, lesiones ocupacionales, entre otros, pero es necesario seguir profundizando en su medición desde una perspectiva más individual.

Uno de los principales aportes de la revisión de alcance realizada es que además de incluir a los trabajadores de plataformas digitales *in situ*, como los de entrega a domicilio, trabajo doméstico o transporte, entre otros, incluyó a los trabajadores de plataformas en línea, como traductores, analistas o

escritores. Esta última categoría está en expansión y rápido crecimiento por el auge de nuevas tecnologías, y el deseo de más personas de trabajar de forma remota, incluso en diferentes ciudades o países. Esta situación aún requiere mayor análisis y estudio de las implicaciones, por ejemplo, en lo concerniente a la seguridad social, la representación de los trabajadores o el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

En este documento se logró una mayor comprensión de los principios del trabajo decente, sus elementos y cómo se articulan con los indicadores del ODS 8, así como una mirada preliminar a esos indicadores para el caso de América Latina y el Caribe. Sin embargo, específicamente para las nuevas formas de trabajo, es urgente el desarrollo de investigaciones desde la perspectiva de trabajo decente de la situación actual para la región, analizando los aspectos positivos de la incursión de estas tecnologías y nuevos trabajos, ya que, con una alta tasa de desempleo e informalidad, pueden ser una alternativa para cumplir con uno de los elementos constitutivos del trabajo decente como lo es la generación de oportunidades de empleo y tener un ingreso adecuado. No obstante, la carencia de protección social y otros de los elementos del trabajo decente plantean algunos interrogantes.

Estamos enfrentando una transición en el mundo del trabajo, ahora el punto clave es cómo reaccionamos ante esta situación: ¿adoptamos una postura pasiva e intentamos disminuir el ritmo de los cambios para mantener el *statu quo*, aun con las consecuencias que esto traería por restringir las posibilidades para obtener un mayor dinamismo empresarial y de desarrollo económico, o aceptamos los cambios y proponemos ajustes que permitan desarrollar nuevos modelos de formación y programas de transición de los trabajadores que favorezcan un equilibrio entre los beneficios de estas nuevas formas de trabajo, pero con la protección y seguridad de los antiguos empleos? Los responsables políticos, los líderes empresariales y los trabajadores tienen un papel constructivo e importante que desempeñar para facilitar esta transición. Todos necesitaremos visiones creativas para organizar y valorar el futuro del trabajo, en un mundo en el que el papel y el significado del trabajo empiezan a cambiar.

Referencias bibliográficas

- ALLAN, B. A.; AUTIN, K. L.; DUFFY, R. D., y STERLING, H. M. (2020): “Decent and meaningful work: A longitudinal study”, *Journal of Counseling Psychology*, 67(6), 669-679. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/cou0000432>.
- ARIA, M., y CUCCURULLO, C. (2017): “Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis”, *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/J.JOI.2017.08.007>.
- ASENJO CRUZ, A.; CODDOU, A., y DHIR, R. K. (2023): *The platform economy and transformations in the world of work: The case of delivery platform workers in Santiago, Chile*, ILO Working Paper, n° 100. Disponible en: <https://doi.org/10.54394/JCVG2192>.
- ASHFORD, S. J.; CAZA, B. B., y REID, E. M. (2018): “From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work”, *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>.
- BARKHUIZEN, N. (2014): “Exploring the importance of rewards as a talent management tool for Generation Y employees”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(27). Disponible en: <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n27p1100>.
- BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U., y SILBERMAN, S. (2018): *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*.
- BERTOLINI, A.; BORKERT, M.; FERRARI, F., y GRAHAM, M. (2021): “Towards decent work in the digital age: introducing the fairwork project in Germany”, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75(2), 187-192. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s41449-021-00247-w>.

- BISSOLA, R., e IMPERATORI, B. (2010): “Generation Y at work: The role of e-HRM in building positive work attitudes”, *CEUR Workshop Proceedings*.
- BLUSTEIN, D. L.; OLLE, C.; CONNORS-KELGREN, A., y DIAMONTI, A. J. (2016): “Decent Work: A Psychological Perspective”, *Frontiers in Psychology*, 7(407). Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>.
- BURCHELL, B.; SEHNBRUCH, K.; PIASNA, A., y AGLONI, N. (2014): “The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and ongoing debates”, *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/cje/beto67>.
- CAF (2021): *Los desafíos en empleos mediante plataformas digitales en América Latina*, Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, 30 de abril. Disponible en: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2021/04/los-desafios-en-empleos-mediante-plataformas-digitales-en-america-latina/>.
- CARPENTER, M. J., y DE CHARON, L. C. (2014): “Mitigating multigenerational conflict and attracting, motivating, and retaining millennial employees by changing the organizational culture: A theoretical model”, *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 5(3). Disponible en: <https://doi.org/10.1002/jpoc.21154>.
- CEPAL (2018): *Informe del proceso de priorización de indicadores para el seguimiento estadístico regional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/240f7bc3-71ab-4226-80a6-103014b0a4b1/content>.
- (s. f.): *Los ODS en América Latina y el Caribe: Centro de gestión del conocimiento estadístico. Datos, estadísticas y recursos institucionales para el seguimiento de la Agenda 2030*. Recuperado el 31 de mayo de 2024. Disponible en: <https://agenda2030lac.org/estadisticas/index-es.html>.
- CEPAL/OIT (2013): *Avances y desafíos en la medición del trabajo decente* (8; Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe).
- CEPALSTAT / COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE - NACIONES UNIDAS (2024): *Datos, estadísticas y recursos institucionales para el seguimiento de la Agenda 2030*, 31 de mayo. Disponible en: https://statistics.cepal.org/portal/databank/index.html?lang=es&indicator_id=3894&context=sdg.
- CIESLIK, K.; BANYA, R., y VIRA, B. (2022): “Offline contexts of online jobs: Platform drivers, decent work, and informality in Lagos, Nigeria”, *Development Policy Review*, 40(4). Disponible en: <https://doi.org/10.1111/dpr.12595>.
- D’CRUZ, P. (2017): “Partially empowering but not decent? The contradictions of online labour markets”, en *Critical Perspectives on Work and Employment in Globalizing India* (pp. 173-195), Springer Singapore. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-981-10-3491-6_10.
- De RUYTER, A., y RACHMAWATI, R. (2020): “Understanding the Working Conditions of Gig Workers and Decent Work: Evidence from Indonesia’s online Ojek Riders”, *sozialpolitik.ch*, 2, 1-16. Disponible en: <https://doi.org/10.18753/2297-8224-159>.
- DERANTY, J. P., y MACMILLAN, C. (2012): “The ILO’s Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of ‘Decent Work’”, *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386-405.
- DI FABIO, A., y KENNY, M. E. (2016): “From Decent Work to Decent Lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the Twenty-First Century”, *Frontiers in Psychology*, 7(361), 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>.
- DONTHU, N.; KUMAR, S.; MUKHERJEE, D.; PANDEY, N., y LIM, W. M. (2021): “How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines”, *Journal of Business Research*, 133, 285-296. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>.
- DUFFY, R. D.; ALLAN, B. A.; ENGLAND, J. W.; BLUSTEIN, D. L.; AUTIN, K. L.; DOUGLASS, R. P.; FERREIRA, J., y SANTOS, E. J. R. (2017): “The development and initial validation of the decent work scale”, *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/cou0000191>.
- DUFFY, R. D.; CHOI, Y.; KIM, H. J., y PARK, J. (2024): “Recommendations for Conceptualizing and Measuring Constructs Within Psychology of Working Theory”, *Journal of Career Assessment*, 32(1), 48-62. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/10690727231179196>.

- DUGGAN, J.; SHERMAN, U.; CARBERY, R., y McDONNELL, A. (2020): “Algorithmic management and app work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM”, *Human Resource Management Journal*, 30, 114-132.
- ERICKSON, T. J. (2009): “Gen Y in the Workforce”, *Harvard Business Review*, 87(2), 43+.
- EU-OSHA (2024a): *Digital platform work: minimising the risks to seize the opportunities*. Safe and healthy work in the digital age 2023-2025, 21 de marzo. Disponible en: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/digital-platform-work-minimising-risks-seize-opportunities>.
- (2024b): *Strategies to address occupational safety and health risks in digital platform work*, Safe and healthy work in the digital age 2023-2025, 24 de mayo. Disponible en: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/strategies-address-occupational-safety-and-health-risks-digital-platform-work>.
- EUROFOUND (2015): “New forms of employment | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”, en *Publications Office of the European Union*. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/new-forms-employment>.
- (2020): *New forms of employment: 2020 update*. Disponible en: <https://doi.org/10.2806/177981>.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK-EU-OSHA (2021): *Digital platform work and occupational safety and health: a review*. Disponible en: <https://doi.org/10.2802/8770>.
- FAKRUHAYAT, M., y RASHID, A. (2023): “How to Conduct a Bibliometric Analysis using R Packages: A Comprehensive Guidelines”, *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 15(1), 24-39.
- FENG, X.; COOKE, F. L., y ZHAO, C. (2024): “Fragmentation of employment relationships, fragmentation of working time: the nature of work and employment of platform takeaway riders and implications for decent work in China”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(2). Disponible en: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12398>.
- FERRARO, T.; PAIS, L.; REBELO DOS SANTOS, N., y MOREIRA, J. M. (2018): “The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers”, *International Labour Review*, 157(2), 243-265. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>.
- FIELDS, G. S. (2003): “Decent work and development policies”, *International Labour Review*, 142(2).
- FIRAT, G.; GOUGH, J., y MOORKENS, J. (2024): “Translators in the platform economy: a decent work perspective”, *Perspectives: Studies in Translation Theory and Practice*, 32(3), 422-440. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/0907676X.2024.2323213>.
- FRIEDMAN, G. (2014): “Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy”, *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- GHAI, D. (2003): “Decent work: Concept and indicators”, *International Labour Review*, 142(2).
- GIDDY, J. K. (2021): “Uber and employment in the Global South-not-so-decent work”, *Tourism Geographies*, 24(6-7), 1022-1039. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14616688.2021.1931955>.
- HEEKS, R.; GRAHAM, M.; MUNGAI, P.; VAN BELLE, J. P., y WOODCOCK, J. (2021): “Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of the Fairwork framework”, *Information Society*, 37(5), 267-286. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/01972243.2021.1942356>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2008): *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization | International Labour Organization*. Disponible en: <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>.
- (2012): *Decent work indicators | What makes work decent? And how to measure it?*, 9 de septiembre. Disponible en: <https://www.ilo.org/resource/decent-work-indicators>.
- (2013): *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual Second Version*. Disponible en: www.ilo.org/publns.
- (2016): *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*, ILO.
- (2018): *Decent work and the sustainable development goals: a guidebook on SDG labour market indicators*, ILO.
- (2021): *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, ILO.

- ISSA (2023): *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional*, 6 de junio. Disponible en: <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>.
- JAN VAN ECK, N., y WALTMAN, L. (2022): *VOSviewer Manual*.
- KHALDI, H., y PRADO-GASCÓ, V. (2021): *Bibliometric maps and co-word analysis of the literature on international cooperation on migration*, 55, 1845-1869. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01085-4>.
- KHAN, M. H.; WILLIAMS, J.; WILLIAMS, P., y MAYES, R. (2023): "Caring in the Gig Economy: A Relational Perspective of Decent Work", *Work, Employment and Society*. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/09500170231173586>.
- KIM, H.; KNIGHT, D. K., y CRUTSINGER, C. (2009): "Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics", *Journal of Business Research*, 62(5). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.06.014>.
- KUHN, K. M., y GALLOWAY, T. L. (2019): "Expanding perspectives on gig work and gig workers", *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 186-191. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2019-507>.
- LEVENSON, A. R. (2010): "Millennials and the world of work: An economist's perspective", *Journal of Business and Psychology*. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9170-9>.
- LINNENLUECKE, M. K.; MARRONE, M., y SINGH, A. K. (2020): "Conducting systematic literature reviews and bibliometric analyses", *Australian Journal of Management*, 45(2), 175-194. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0312896219877678>.
- LOGANATHAN, M. (2022): "Assessing Social Sustainability in the Gig Economy", *Indian Journal of Labour Economics*, 65(3), 831-843. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s41027-022-00399-1>.
- LYSOVA, E. I.; ALLAN, B. A.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D., y STEGER, M. F. (2019): "Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration", *Journal of Vocational Behaviour*, 110, 374-389. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>.
- MAUPAIN, F. (2009): "New foundation or new façade? The ILO and the 2008 declaration on social justice for a fair globalization", *European Journal of International Law*, 20(3), 823-852. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/EJIL/CHP070>.
- MEHTA, B. S. (2023): "Changing Nature of Work and the Gig Economy: Theory and Debate", *FIIB Business Review*, 12(3), 227-237. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2319714520968294>.
- MUNN, Z.; PETERS, M. D. J.; STERN, C.; TUFANARU, C.; MCARTHUR, A., y AROMATARIS, E. (2018): "Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach", *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 1-7. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>.
- NACIONES UNIDAS (2021): *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*, 14 de febrero. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.
- NAVÓS, O. (2015): "Nuevas generaciones en las empresas: algunas claves para su gestión", *Horizontes Empresariales*, 14(2), 47-54.
- NG, E. S. W.; SCHWEITZER, L., y LYONS, S. T. (2010): "New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation", *Journal of Business and Psychology*, 25(2, SI), 281-292. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>.
- NOCIOLINI REBECHI, C.; VALENTE, J.; SALVAGNI, J.; CARELLI, R., y FIGARO, R. (2023): "Trabalho decente no contexto das plataformas digitais: uma pesquisa-ação do Projeto Fairwork no Brasil", *Revista do Serviço Público*, 74(2), 370-389. Disponible en: <https://doi.org/10.21874/rsp.v74i2.9798>.
- NOVIANTO, A.; WULANSARI, A. D., y KEBAN, Y. T. (2023): "Searching for a better job: Indonesian gig workers and the limits of decent work agendas", *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 17(2), 71-90. Disponible en: <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.17.2.0071>.
- OECD/ILO/UNIÓN EUROPEA (2023): "Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work", *OECD Publishing*.

- ONU (2024): *América Latina: absorber el crecimiento de población: un desafío para el mercado laboral*, 5 de marzo, Asuntos económicos. Disponible en: [https://news.un.org/es/story/2024/03/1528122#:~:text=En%20un%20informe%20reci%C3%A9n%20publicado,%25\)%20forman%20del%20mercado%20laboral](https://news.un.org/es/story/2024/03/1528122#:~:text=En%20un%20informe%20reci%C3%A9n%20publicado,%25)%20forman%20del%20mercado%20laboral).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*, OIT, 1ª ed.
- (2008): *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión*.
- (2016): *Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible*. Disponible en: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf.
- PAGE, M. J.; MCKENZIE, J. E.; BOSSUYT, P. M.; BOUTRON, I.; HOFFMANN, T. C.; MULROW, C. D.; SHAMSEER, L.; TETZLAFF, J. M.; AKL, E. A.; BRENNAN, S. E.; CHOU, R.; GLANVILLE, J.; GRIMSHAW, J. M.; HRÓBJARTSSON, A.; LALU, M. M.; LI, T.; LODER, E. W.; MAYO-WILSON, E.; McDONALD, S.; ... MOHER, D. (2021): “The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews”, en *The BMJ*, vol. 372, BMJ Publishing Group. Disponible en: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>.
- PINEDA OSPINA, D. L. (2015): “Bibliometric analysis for the identification of factors of innovation in the food industry”, *AD-minister*, 27, 95-126. Disponible en: <https://doi.org/10.17230/ad-minister.27.5>.
- REILLY, K. M. A., y LOZANO-PAREDES, L. H. (2019): “Ride hailing regulations in Cali, Colombia: Towards autonomous and decent work”, *IFIP Advances in Information and Communication Technology*, 551, 425-435. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-030-18400-1_35.
- ROBLES, C.; TENENBAUM, V., y JACAS, I. (2023): *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: reflexiones para América Latina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/116). Disponible en: www.issuu.com/publicacionescepal/stacks.
- SIBIYA, W., y DU TOIT, D. (2022): “Sweeping up decent work: paid domestic work and digital platforms in South Africa”, *Gender and Development*, 30(3), 637-654. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2126199>.
- SILABAN, R.; GHAFUR, H. S.; WIDIAWATY, D., y BASIR, B. (2023): “Eliminating the Gap of Labor and Social Protection for the Workers of Platform-Based Transportation”, *Yustisia*, 12(2), 185-201. Disponible en: <https://doi.org/10.20961/yustisia.v12i2.69344>.
- SILABAN, R.; WIDIAWATY, D., y BASIR, S. (2021): “The Growth of Platform Work as Precarious Work that Threatens Indonesia’s Target to Meet Decent Work as Formulated in Goal 8 of SDGs”, *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 940(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1088/1755-1315/940/1/012057>.
- SIOP (2020): *Top 10 Workplace Trends for 2020*. Disponible en: <https://www.siop.org/Research-Publications/Items-of-Interest/ArtMID/19366/ArticleID/3361/Top-10-Workplace-Trends-for-2020>.
- SOMAVIA, J. (1999): *Report of the Director-General: Decent Work*, en Address by International Labour Organization (ILO) Director-General at the 87th Session of the International Labour Conference, junio.
- STATISTA (2024): *América Latina y el Caribe: población total desde 2014 hasta 2029, por subregión*, Statista Research Department, 17 de junio. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1067800/poblacion-total-de-america-latina-y-el-caribe-por-subregion/>.
- THOMPSON, C., y GREGORY, J. B. (2012): “Managing Millennials: A Framework for Improving Attraction, Motivation, and Retention”, *Psychologist-Manager Journal*, 15(4). Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10887156.2012.730444>.
- TOKAR, D. M.; DUFFY, R. D., y KAUT, K. P. (2024): “Predictors of Work Fulfillment and General Well-Being in Workers With Chiari Malformation: The Importance of Decent Work”, *Journal of Career Assessment*, 32(2), 283-304. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/10690727231190630>.
- TRICCO, A. C.; LILLIE, E.; ZARIN, W.; O'BRIEN, K. K.; COLQUHOUN, H.; LEVAC, D.; MOHER, D.; PETERS, M. D. J.; HORSLEY, T.; WEEKS, L.; HEMPEL, S.; AKL, E. A.; CHANG, C.; MCGOWAN, J.; STEWART, L.; HARTLING, L.; ALDCROFT, A.; WILSON, M. G.; GARRITTY, C.; ... STRAUS, S. E. (2018): PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): “Checklist and explanation”, *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473. Disponible en: <https://doi.org/10.7326/M18-0850>.

- TUOMI, A.; RESEARCHER, P.; TUSSYADIAH, I.; CHAO, E.; RESEARCHER, L. P.; MILLER, G., y LEE, G. (2020): $x=(tourism_work)$ $y=(sdg8)$ while $y=true$: $automate(x)$.
- UNITED NATIONS | DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS | STATISTICS DIVISION. (s. f.): *SDG Indicators Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development*.
- UNT, M.; KALL, K.; ROOSALU, T., y OJAMÄE, L. (2024): *Perceiving Platform Work as Decent Work? Views Regarding Working Conditions Among Platform Taxi Drivers in Tallinn*, 213-233. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-031-49147-4_13.
- VAN BELLE, J. P.; HOWSON, K.; GRAHAM, M.; HEEKS, R.; BEZUIDENHOUT, L.; TSIBOLANE, P.; DU TOIT, D.; FREDMAN, S., y MUNGAL, P. (2023): “Fair work in South Africa’s gig economy: A journey of engaged scholarship”, *Digital Geography and Society*, 5. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100064>.
- WAN, W.; DUFFY, R. D.; XIONG, Q., y WANG, C. (2024): “Linking Future Decent Work Perceptions With Employment Anxiety: A Psychology of Working Perspective”, *Journal of Career Development*, 51(1), 3-19. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/08948453231191462>.
- WULANSARI, A. D.; NOVIANTO, A.; KEBAN, Y. T., y HERNAWAN, A. (2024): “Hiding behind the platform: the myth of flexibility for gig workers in Indonesia”, *South East Asia Research*, 32(1), 22-40. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/0967828X.2023.2292101>.
- XU, Y., y LIU, D. (2021): “Decent work for the digital platform workers. A preliminary survey in Beijing”, *Digital Law Journal*, 2(1), 48-63. Disponible en: <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2021-2-1-48-63>.

ANEXO 1. Matriz de síntesis de la evidencia de la scoping review

Autor, año	Objetivo	Territorio	Estrategia metodológica	Alcance de la investigación	Instrumento	Fuente	Tamaño muestral o participantes	Principios o elementos constitutivos de la Agenda de Trabajo Decente	Tipo de trabajo en plataforma digital	Descripción	Perspectiva
D'Cruz, 2017	Examinar las experiencias de los autónomos indios en <i>Upwork</i> utilizando el enfoque del trabajo decente.	India	Cualitativa	Exploratorio	Entrevista en profundidad	Primaria	4 profesionales	9. Seguridad social 10. Diálogo social	En línea	Trabajo de análisis de datos, escritura, traducción	Individual
Reilly & Lozano-Paredes, 2019	Explorar la norma de trabajo decente desarrollada por Richard Heeks para los mercados de trabajo digitales en línea utilizando una investigación empírica sobre el servicio de transporte a domicilio.	Cali, Colombia	Mixta	Caso de estudio	Encuesta y entrevistas en profundidad	Primaria	200 trabajadores de transporte a domicilio y 5 entrevistados en profundidad	1. Oportunidades de empleo 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Entrega a domicilio	Sectorial
De Ruyter & Rachmawati, 2020	Evaluar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la economía gig en Indonesia con el fin de comprender sus implicaciones para el Programa de Trabajo Decente de la OIT.	Indonesia	Cualitativa	Exploratorio	Entrevistas y grupos focales	Primaria	38 conductores de motocicletas	Todos los elementos de trabajo decente	<i>In situ</i>	Transporte	Individual
Tuomi <i>et al.</i> , 2020	Conceptualizar el modo en que la automatización, impulsada en gran medida por la escasez de mano de obra, puede utilizarse para promover el trabajo decente	N.A.	Cualitativa	Análisis	Entrevista semiestructurada y grupos focales	Primaria	12 fundadores o gerentes generales en servicios de turismo	Cuatro principios de trabajo decente	En línea	No específica	Sectorial
Bertolini <i>et al.</i> , 2021	Evaluar las condiciones de trabajo ofrecidas por diez plataformas laborales digitales, comparándolas con los principios de Fairwork y elaborando una tabla clasificatoria nacional	Alemania	Cuantitativa	Descriptivo	Cuestionario	Primaria	6 a 10 trabajadores de 10 plataformas	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Transporte, entrega a domicilio	Nacional
Giddy, 2021	Explorar la dinámica del empleo del e-hailing en Sudáfrica a través de un marco de trabajo decente	Sudáfrica	Cualitativa	Exploratorio	Cuestionario de preguntas abiertas	Primaria	67 conductores de Uber en la primera ronda y 30 en la segunda ronda	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 8. Entorno laboral seguro 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Transporte	Individual
Heeks <i>et al.</i> , 2021	Informamos del desarrollo del "marco de trabajo justo" <i>fair work</i> , basado en cinco principios de trabajo decente: salario, condiciones, contratos, gestión y representación justos.	Cape Town y Johannesburg, Suráfrica	Cuantitativa	Descriptivo	Cuestionario	Primaria	7 plataformas	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Transporte, entrega a domicilio, servicio doméstico	Nacional
Silaban <i>et al.</i> , 2021	Examinar el impacto de los actuales sistemas de trabajo de plataforma en la realización de las metas de trabajo decente, de acuerdo con los indicadores del Objetivo 8 de los ODS.	Indonesia	Cuantitativa	Descriptivo	N.A.	Secundaria	Datos de seguridad social	1. Oportunidades de empleo 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	No específica	No específica	Nacional
Xu & Liu, 2021	Reflejar los déficits de trabajo decente que experimentan los trabajadores de las plataformas digitales.	Beijing, China	Cuantitativa	Descriptivo	Encuesta en sitio	Primaria	1338 trabajadores de 25 plataformas agrupadas en 3 grandes categorías: servicios de transporte, logística y entrega urgente, y servicios domésticos.	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 8. Entorno laboral seguro 9. Seguridad social	<i>In situ</i>	Transporte, entrega a domicilio, servicio doméstico	Individual
Cieslik <i>et al.</i> , 2022	Profundizamos y ampliamos nuestra comprensión de la gigeconomía en el África subsahariana y evaluamos su potencial para crear trabajo decente. Nuestra contribución única radica en examinar la economía gig en comparación con el umbral local (la economía informal) en contraposición al empleo asalariado.	Lagos, Nigeria	Cualitativa	Caso de estudio	Encuesta	Primaria	138 conductores de plataformas	Cuatro principios de trabajo decente	<i>In situ</i>	Transporte	Sectorial
Loganathan, 2022	Analizar comparativamente las medidas de protección social de la India frente a lo que la ONU y la OIT requieren.	India	Cualitativa	Descriptivo	N.A.	Secundaria	N.A.	1. Oportunidades de empleo 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	<i>In situ</i>	No específica	Nacional
Sibiya & du Toit, 2022	Explorar en qué medida la plataforma de trabajo doméstico SweepSouth ofrece oportunidades que se acoplen al marco de trabajo decente de la OIT.	Cape Town y Johannesburg, Suráfrica	Cualitativa	Exploratorio	Entrevistas telefónicas semiestructuradas	Primaria	10 trabajadoras	Todos los elementos de trabajo decente	<i>In situ</i>	Servicio doméstico	Individual
Asenjo Cruz <i>et al.</i> , 2023	Presentar las experiencias de los trabajadores de aplicaciones móviles en Santiago de Chile, al tiempo que se examina el modelo empresarial de las plataformas así como las consecuencias para los trabajadores.	Santiago de Chile, Chile	Cuantitativa	Descriptivo	Encuesta	Primaria	259 trabajadores repartidores basados en aplicaciones móviles y 50 repartidores tradicionales de comida a domicilio	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 8. Entorno laboral seguro 9. Seguridad social	<i>In situ</i>	Repartidores	Nacional
Khan <i>et al.</i> , 2023	Analizar las experiencias de trabajadores domésticos de cuidados mediado por plataformas desde el enfoque teórico de la ética del cuidado y el trabajo decente.	Australia	Cualitativa	Exploratorio	Entrevista telefónica semiestructurada	Primaria	38 trabajadores registrados en una plataforma digital	7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	<i>In situ</i>	Cuidadores	Individual
Nociolini Rebecchi <i>et al.</i> , 2023	Presentar y discutir la evidencia empírica del Proyecto Fairwork en Brasil, que trata del trabajo decente en el contexto de las plataformas digitales.	Brasil	Cuantitativa	Descriptivo	Encuesta	Primaria	10 trabajadores de 6 plataformas	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Transporte, entrega a domicilio	Nacional
Novianto <i>et al.</i> , 2023	Examinar la precariedad de sus condiciones laborales en relación con los Indicadores de Trabajo Decente de la OIT.	Indonesia	Mixta	Descriptivo	Encuesta y entrevista semiestructurada	Primaria	290 trabajadores de plataforma encuesta, 16 funcionarios de gobierno, 2 trabajadores de cooperativas de plataformas, 34 conductores de plataforma para entrevista.	Todos los elementos de trabajo decente	<i>In situ</i>	Transporte, entrega a domicilio	Nacional
Silaban <i>et al.</i> , 2023	Examinar las prácticas de los negocios de transporte en línea para evaluar si los trabajadores tienen la protección de trabajo decente.	Jakarta, Indonesia	Cualitativa	Descriptivo	Entrevista semiestructurada	Primaria	Conductores de diferentes aplicaciones	9. Seguridad social	<i>In situ</i>	Transporte	Sectorial
Van Belle <i>et al.</i> , 2023	Resumir la metodología y analizar las principales conclusiones de las tres primeras rondas de la investigación empírica de Fairwork, al tiempo que se destacan algunos aspectos singulares del proyecto sudafricano.	Cape Town, Johannesburgo y Pretoria, Suráfrica	Mixta	Descriptivo	Entrevista	Primaria y Secundaria	10 plataformas, 6 a 10 trabajadores entrevistados por plataforma	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Transporte	Nacional
Feng <i>et al.</i> , 2024	Examinar críticamente la noción de flexibilidad del tiempo de trabajo de los conductores de plataformas de comida a domicilio y su impacto sobre ellos en China.	Wuhan, China	Cualitativa	Descriptivo	Entrevista	Primaria	4 gerentes de plataformas digitales, 2 gerentes de empresas y 19 trabajadores	3. Tiempo de trabajo decente 4. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal	<i>In situ</i>	Entrega a domicilio	Nacional
Firat <i>et al.</i> , 2024	Explorar y analizar las condiciones de trabajo desde la perspectiva de los Estudios Laborales utilizando seis normas básicas de trabajo decente establecidas por la OIT.	Turquía	Cuantitativa	Descriptivo	Cuestionario	Primaria	48 traductores que trabajan mediante plataforma	2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 3. Tiempo de trabajo decente 4. Conciliación de la vida familiar y personal 8. Entorno laboral seguro 9. Seguridad social 10. Diálogo social	En línea	Traductores	Individual
Unt <i>et al.</i> , 2024	Analizar las perspectivas laborales de los taxistas de la plataforma de Tallin, utilizando el concepto de trabajo digno como marco analítico para captar las distintas dimensiones del trabajo.	Tallinn, Estonia	Cualitativa	Exploratorio	Entrevista en profundidad	Primaria	15 conductores de taxi, más un grupo focal con 4 participantes	1. Oportunidades de empleo 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo 4. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo 10. Diálogo social	<i>In situ</i>	Transporte	Individual
Wulansari <i>et al.</i> , 2024	Analizar la influencia de la acción colectiva de los trabajadores gig sobre la flexibilidad y la libertad laboral prometidas por las empresas de plataformas.	Jakarta, Bali y Yogyakarta, Indonesia	Mixta	Descriptivo	Entrevista en profundidad	Primaria y Secundaria	290 conductores de plataforma	3. Tiempo de trabajo decente 4. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal	<i>In situ</i>	Transporte	Sectorial

Fuente: Elaboración propia.



Fundación Carolina, octubre 2024

Fundación Carolina
Plaza del Marqués de Salamanca nº 8
4ª planta, 28006 Madrid - España
www.fundacioncarolina.es
[@Red_Carolina](https://twitter.com/Red_Carolina)

ISSN-e: 1885-9119

DOI: <https://doi.org/10.33960/issn-e.1885-9119.DT98>

Cómo citar:

Riño Casallas, M. I. (2024): “Trabajo decente y nuevas formas de trabajo. Reflexiones y análisis para América Latina y el Caribe”, *Documentos de trabajo* nº 98 (2ª época), Madrid, Fundación Carolina.

La Fundación Carolina no comparte necesariamente las opiniones manifestadas en los textos firmados por los autores y autoras que publica.

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

