



Empleabilidad y aprendizaje permanente en la economía formal e informal: un análisis del trabajo del futuro en el hipercapitalismo

EMPLOYABILITY AND PERMANENT LEARNING IN THE FORMAL AND INFORMAL ECONOMY: AN ANALYSIS OF THE WORK OF THE FUTURE IN THE HIPERCAPITALISM

Elaine Noronha Nassif

Fiscal del Ministerio Público del Trabajo (Brasil)

Postdoctorado en la Universidad Castilla-La Mancha y en la Universidad de Sevilla

elaineroma2003@hotmail.com 0000-0001-5512-9942

Recibido: 01.12.2020 | Aceptado: 16.12.2020

RESUMEN

Partiendo de la Declaración del Centenario de la OIT sobre el “futuro del Trabajo” (2019), de la Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de Recursos Humanos (2004), de la Recomendación 204 sobre Transición del trabajo informal para el trabajo formal (2015), del Informe sobre Mujeres y Hombres en la Economía Informal (2018) y estadísticas usadas para esta normativa, este artículo analiza de forma crítica la relación entre el trabajo formal e informal del punto de vista de la empleabilidad y del aprendizaje permanente requeridos actualmente en la literatura especializada, para encontrar el perfil subyacente del “ejército industrial de reserva” de que necesita capitalismo en el futuro del trabajo de la cuarta revolución industrial.

ABSTRACT

Splitting of the Statement of the Centenary of the OIT on the “future of the Work” (2019), of the Recommendation 195 of the OIT on the Development of Human Resources (2004), of the Recommendation 204 on Transition of the informal work for the formal work (2015), of the Report on Women and Men in the Informal Economy (2018) and statistical used for this rule, this article analyses of critical form the relation between the formal and informal work of the point of view of the employability and of the permanent learning required at present in the skilled literature, to find the underlying profile of the “industrial army of reservation” that it needs capitalism in the future of the work of the fourth industrial revolution.

PALABRAS CLAVE

Empleabilidad
Informalidad laboral
Aprendizaje permanente
Futuro del Trabajo
OIT

KEYWORDS

Employability
Informality of employment
Permanent learning
Future of the work
OIL

SUMARIO

- I. OIT EN EL SIGLO XXI: DECLARACIONES, INFORMES Y CONCEPTOS
 - II. LA EMPLEABILIDAD PARA SUBSANAR DÉFICITS: ¿UNA IDEA ZOMBI?
 - III. ¿TRABAJO INFORMAL POR ATRACCIÓN O POR EMPUJÓN?
 - IV. APRENDIZAJE PERMANENTE Y COMPETITIVIDAD
 - V. CONCLUSIÓN
- Bibliografía

I. OIT EN EL SIGLO XXI: DECLARACIONES, INFORMES Y CONCEPTOS

Pasadas la primera revolución industrial (vapor), la segunda (electricidad), la tercera (internet, comunicaciones, robótica) y finalmente ahora, cuando transitamos por la cuarta revolución industrial (digitalización, inteligencia artificial, internet de las cosas, impresión 3D, entre otras), autores, investigadores, estudiosos y organizaciones mundiales, como la Organización Internacional del Trabajo -OIT¹-, alertan de una situación social disruptiva en razón de la reducción estructural de empleos y del aumento desmesurado de la informalidad, en medio de cambios tecnológicos, división del trabajo y poder, donde sólo el 27% de la población mundial disfruta de protección social, siendo urgente pensar una transición para lo que se designó como el “futuro del trabajo”².

La OIT hizo de ello el tema de la Declaración de su centenario, por un lado, cuestionando su propio papel y el papel del Derecho del Trabajo en promover la justicia social ante la escalada de la desigualdad, y por otro, llamando no sólo a países, pero también a organizaciones sociales y Universidades a pensar sobre este problema y encontrar soluciones para dicha transición, ya en curso³.

Esta transición estaría enfocada principalmente en la empleabilidad, en el aprendizaje permanente y en la transición de la economía informal hacia la formal. Las Declaraciones de la OIT, como se sabe, contribuyen a la creación de principios generales de Derecho Internacional⁴.

1. La OIT fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles, que también creó la Liga de las Naciones, que después de la Segunda Guerra Mundial se transformaría en la ONU. La OIT es la agencia más antigua de la ONU, especializada en Derecho del Trabajo, que aprueba diversos tipos de normas a partir del diálogo entre empresarios, trabajadores y representantes de los Gobiernos de sus 180 Estados Miembros. Una señal importante de ese proceso de construcción de una agenda para el Futuro del Trabajo fue la llamada para la participación de otros actores sociales fuera del modelo tripartito, sobre todo las Universidades.

2. De Masi, D.: *O ócio criativo. Entrevista a Maria Serena Palieri*, Río de Janeiro, Sextante, 2012. Un cambio de época se da cuando tres innovaciones en diferentes ámbitos de la economía, de la sociedad y de la política se encuentran en un mismo momento: 1) nuevas fuentes energéticas; 2) nuevas divisiones del trabajo y 3) nuevas divisiones del poder. El autor así explica la teoría de Braudel. Así, si estuviéramos enfrente solamente de uno de esos cambios, estaríamos en una innovación tecnológica (cf. la “destrucción creativa”, de Schumpeter) como ocurrió de hecho con la primera, segunda y tercera revoluciones industriales. Sin embargo, esta cuarta revolución industrial se parece más a un cambio de época, pues las alteraciones estructurales se dan en los tres campos indicados en los estudios de geo-historia.

3. Informe del Director general de la OIT, Guy Rider, conteniendo propuesta de pauta para el Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715123.pdf (consultado el 02.11.2020).

4. En 1998, la OIT adoptó la Declaración Relativa a los *Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Estos fueron incorporados a la Declaración de 2008 de la OIT sobre la *Justicia Social en una Globalización Equitativa*. Esos

De entre los 18 ejes esenciales de la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo⁵, destacamos los siguientes:

1. “asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;
2. (...)
3. promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de: — subsanar los déficits de competencias existentes y previstos; — prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y — mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente;
4. formular políticas eficaces destinadas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos y, en particular, facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo”.

Los conceptos de competencias, habilidades y calificaciones, así como de aprendizaje permanente y empleabilidad, ya habían sido dados por la Recomendación 195, de 2004, sobre el “Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje permanente”:

- a) la expresión “aprendizaje permanente” engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones;
- b) el término “competencias” abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico;
- c) el término “cualificaciones” designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y
- d) el término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo

principios y derechos son regidos por ocho Convenciones Fundamentales que comprenden la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado, la eliminación efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en cuestión de empleo y profesión. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm (consultado el 24.11.2020).

5. Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo en lengua española disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf (consultado el 24.11.2020).

y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Si en 2015 la OIT llamó la atención sobre la importancia de este debate sobre el Futuro del Trabajo, no menos importante fue la Recomendación 204 sobre la transición del trabajo informal hacia el trabajo formal, que fue aprobada en la Conferencia de aquel mismo año, y que orientó a los Estados Miembros a promover la inserción de los trabajadores informales en la formalidad, extendiéndoles las protecciones del seguro social:

2. “Para efectos de la presente Recomendación, el término “economía informal”:
 - a) se refiere a todas las actividades económicas de los trabajadores y de las unidades económicas que, en la ley o en la práctica, no estén cubiertas o estén insuficientemente cubiertas por disposiciones formales; y
 - b) no cubre las actividades ilícitas [...].
3. Para los efectos de la presente Recomendación, las “unidades económicas” de la economía informal incluyen:
 - a) unidades que utilizan mano de obra;
 - b) unidades que son propiedad de individuos que trabajan por cuenta propia, solos o con el apoyo de trabajadores familiares auxiliares no remunerados; y
 - c) cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria.
4. La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores y a todas las unidades económicas de la economía informal, incluyendo en particular empresas, emprendedores y domicilios”.

Vistos los conceptos que nos importan para el desarrollo de este trabajo, vamos ahora a las estadísticas esenciales para definir como se aplican tales conceptos.

Según informe de la ONU, la población mundial es de 7,8 mil millones de habitantes en octubre de 2020 y se estima que será de cerca de 9 mil millones en 2050, y 11 mil millones en 2100.⁶ Conforme al informe de 2018 de la OIT⁷, la población económicamente activa (PEA) mundial, así considerada aquella con edad superior a 14 años, es de 3,27 mil millones de personas, de las cuales el 61%, cerca de 2 mil millones, se encuentran en el trabajo informal, con tendencia a un aumento de la tasa de informalidad, y sólo 27% de la población mundial tiene protección social del Estado⁸.

Así, el trabajo informal es, ha sido y será cada vez más el trabajo preponderante en el mundo. El Derecho del Trabajo no influye en el aumento o disminución del desempleo, pero el desempleo y la economía informal interfieren en la estabilidad

6. Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf (consultado el 30.10.2020).

7. Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm> (consultado el 30.10.2020)

8. Informe “Women and Men in the Informal economy. La statistical Picture”, 2018, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf (consultado el 30.10.2020).

de los derechos laborales, dotándolo no sólo de flexibilidad, pero también de precariedad. Sin embargo, el mundo aún no cuenta con ningún organismo internacional o supranacional encargado de este, que es el mayor desafío social del planeta, pues la OIT se ocupa del Derecho del Trabajo aplicable al empleo formal, de modo que sus Convenciones sólo tienen aplicación en este estricto campo, que alcanza sólo a cerca de 800 millones de personas del total de 3,27 mil millones de la población económicamente activa mundial. Tal distopía se refleja en la estructura institucional de los Estados Miembros, que repite el modelo tripartito en exclusión del trabajo formal, que queda relegado a las políticas económicas indiferentes a los problemas sociales del desempleo o de la informalidad. La inexistencia de instituciones que promuevan la integración de esta inmensa masa laboral en la protección social y formal del Estado sólo hace que se abra un abismo social cada vez mayor entre la clase trabajadora empleada y la clase trabajadora informal.

Inclusive el diálogo social con representantes de “categorías” de trabajadores informales encuentra obstáculos. El principal de ellos tal vez sea la inexistencia de una organización de esos trabajadores en torno a sus intereses. Pero esta falta de organización tampoco es culpa exclusiva de ellos. He ahí que el sistema formal de encuadramiento de categorías no les reconoce la legitimidad para actuar en representación. La creación de asociaciones o cooperativas siempre tuvo que contar con la buena voluntad de determinados perfiles de gobernantes, no caracterizándose como una política de Estado para combatir el estado de informalidad y desamparo social de esta capa de la población mundial.

Pues bien, además, este inmenso y retroalimentado precariado⁹ compuesto de mano de obra formal e informal va a influenciar negativamente en el precio de la mano de obra, de modo que no parece muy productivo o eficiente mirar solamente a los formales e intentar garantizarles el trabajo digno, si la inmensa mayoría vive a merced de estas garantías, cada vez más menguadas. La servidumbre en el trabajo formal acaba siendo una isla de privilegios en un mar de miserables trabajadores informales¹⁰.

El combate a la informalidad y a la falta de protección social también puede reducir un problema grande, principalmente para los países desarrollados y céntricos, como son las migraciones. Finalmente, son 272 millones de personas las que se desplazan diariamente para los países céntricos, de los cuales, quitando 70 millones de refugiados, los demás son personas en edad activa que buscan mejores oportunidades de vida y trabajo¹¹.

Hay que destacar que la relación entre el grado de escolaridad y la empleabilidad se cita en el informe de la OIT sobre informalidad:

9. Standing, G.: *Precariado: una carta de derechos*, Capitan Swing Libros, Madrid, 2014.

10. Antunes, R.: *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviço na era digital*, Boitempo, São Paulo, 2018.

11. Datos sobre migración en general y específicas pueden ser obtenidos en la web de la ONU: <https://news.un.org/pt/story/2019/11/1696031#:~:text=Lo%20mundo%20hoy%20tiene%20cerca,de%20m%C3%A3lo-de-obra> (consultado el 30.11.2020). Sobre los refugiados, consultar ACNUR, habiendo obtenido el dato de <https://www.rfi.fr/br/mundo/20190619-numero-de-refugiados-e-deslocados-ultrapassa-mais-de-70-milhoes-e-bate-recorde-no-mun>.

“En escala mundial, mientras más aumenta el nivel educacional, más baja es la informalidad, según el informe. Así, las personas que concluyeron las enseñanzas media y superior tienen menos probabilidad de ocupar un empleo informal que los trabajadores que no tienen ninguna educación o que sólo finalizaron la enseñanza fundamental”¹².

Sin embargo, la Recomendación 204 de la OIT¹³, que dispone sobre la transición de la informalidad hacia la formalidad, dice que “los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal pueden constituir un buen potencial empresarial” porque, según los estudios que fundamentan dicha Recomendación¹⁴, estos trabajadores disponen de cualificaciones variadas, muchos tienen un agudo sentido para los negocios, la creatividad y la capacidad innovadora, lo que posibilitaría traerlos a experiencias en incubadoras de empresas utilizadas como medio de acceso y transición a la economía formal.

De ahí que el concepto de empleabilidad utilizado en 2004 se haya ampliado. Ahora, además de significar la capacidad de mantener o cambiar de empleo, puede indicar también la posibilidad del trabajador de crear y mantener su propio negocio, o sea, la capacidad de ser emprendedor. La transición del trabajo informal hacia el formal se daría, así, no sólo con la colocación de un trabajador formal en el empleo informal, pero también por medio de su transformación en “emprendedor”. Muchas políticas destinadas a este cambio han sido desarrolladas, generando situaciones en las que el supuesto empresario puede ser más hiposuficiente que sus propios empleados. Además, la idea de la empleabilidad aplicada en la Declaración de 2004, en el sentido de subsanar déficits u obtener un empleo, se aplica hoy también en el sentido de ser capaz de atraer empleos para el país, como se da en la confección de *softwares*.

Los trabajadores formales, en razón de la precariedad de los salarios y condiciones laborales, transitan también por la economía informal, buscando complementar la renta familiar. Otro factor que lleva a los trabajadores formales a la economía informal es la falta de políticas de mantenimiento de empleos, lo que provoca que, a cada crisis económica, la economía informal reciba más gente, incluso los “trabajadores del conocimiento”.

Si tales personas encuentran demasiadas dificultades o tardan mucho tiempo en retornar al mercado de trabajo, van a aventurarse en una actividad emprendedora o a convertirse en persona jurídica para vender su mano de obra como servicio a un cliente, en el caso un patrón, corroyendo el precio de la mano de obra formal.

12. OIT: *Women and men in the informal economy: a statistical picture*, Geneva, ILO, 2018, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf (consultado el 29.11.2020).

13. La Recomendación 204, de 2015, de la OIT está disponible en lengua portuguesa (traducción no oficial) en la dirección https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf (consultado el 30.11.2020). Esta recomendación se hace tanto más importante cuando en 2018 el informe de la OIT *Women And Men In The Informal Economy: a Statistical Picture*, reveló que el 61% de la población económicamente activa del planeta actúa en la economía informal.

14. Hussmanns, R.: *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment* Working Paper N. 53, Policy Integration Department Bureau of Statistics International Labour Office, Geneva, December 2004.

II. LA EMPLEABILIDAD PARA SUBSANAR DÉFICITS: ¿UNA IDEA ZOMBI?

Krugman define el concepto de “empleabilidad” como una idea “zombi”, es decir, una idea que “todo el mundo sabe que es cierta solamente porque oyó hablar, pero no porque ella esté efectivamente comprobada”, pues no habría “déficit de empleabilidad en la mano de obra”, o por lo menos, nadie habría mostrado investigaciones acerca de qué empleabilidad sería esa y cuáles serían sus fallos en su país, los Estados Unidos de América¹⁵. Él, incluso, responde que hay empleos no ocupados por falta de empleabilidad.

Además, el autor señala que culpar por el desempleo a la falta de capacitación del trabajador es colocar sobre sus hombros la responsabilidad por un problema que es general en el mundo, como es la falta de empleos para toda la población, para el imprescindible ejército industrial de reserva de que se nutre la producción capitalista a fin de mantener a su disposición una cuantitativa mano de obra determinante para hacer atractivo el precio de la mercancía-trabajo y obtener más plusvalía¹⁶.

Si la falta de empleo está aumentando, si los Estados no consiguen encontrar una solución y si el pacto social estructurante de la sociedad de clases está haciendo aguas, no es justo colocar la culpa en el trabajador, parte más débil de todo el sistema.

La idea “zombi” trae consigo otra cuestión: si el problema fuese el fallo de empleabilidad, esta, una vez suplida, ¿generaría por sí sólo tantos empleos, cuantos fueran suficientes, para alcanzar a toda la masa trabajadora? Evidentemente no.

La cuestión es que todo este ejército industrial de reserva, formado en su mayoría por mano de obra manual, estaría obsoleto para la economía del siglo XXI, que se nutre cada día más de mano de obra intelectual en cualquiera de los sectores –primario, secundario o terciario– debido a las tecnologías, incorporando la flexibilidad de los trabajadores informales a su plantilla. Tal ejército se quedaría sin lugar en la rueda de producción y consumo en la que gira el capital.

Incluso las oportunidades de trabajo en el sector terciario escasean por el hecho de que el trabajo intelectual repetitivo también está siendo rápidamente sustituido por la inteligencia artificial¹⁷.

Y ahí que aparece una cuestión muy interesante, la inexistencia de un ejército industrial de reserva con un perfil nuevo e idealizado para la nueva era capitalista: el trabajo del conocimiento creativo, del ocio productivo, que hace aquello que la máquina no puede hacer. Pero, ¿cómo producir este nuevo hombre trabajador y creativo que produzca ideas brillantes y millones de dólares para sus empleadores? ¿Cómo crear este hombre común que aún no existe, que debe habituarse al esfuerzo emocional

15. Krugman, P.: *Contra los zombis. Economía, política y la lucha por un futuro mejor*, Crítica, Barcelona, 2020.

16. Tiengo, V. M.: *Rualização e informalidade: frutos do capitalismo*, Appris, Curitiba, 2020. En Brasil, el Congreso aprobó una renta de 600 reales que cubrió a cerca de 60 millones de personas que estaban fuera de la protección social, la mayoría trabajadores informales, falsos autónomos o con contratos precarios.

17. Rifkin, J.: *O Fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*, M. Books de Brasil Editora Ltda, São Paulo, 2004.

e intelectual intensivo y por muchas horas? ¿Este hombre conseguirá tener una vida profesional activa con este consumo mental de dedicación diaria en un trabajo intelectual? ¿Por cuántos años?

La idea de la empleabilidad “zombi”, además, trae un gran problema para el trabajador manual: gastar tiempo y dinero esforzándose en adquirir nuevas cualificaciones, calificaciones y habilidades, para que más tarde la agencia de empleos le informe de que no fue posible su colocación¹⁸.

Las respuestas más comunes a las situaciones descritas hasta ahora han sido: empleabilidad o renta básica. Como una bifurcación que va a dividir el mundo en dos pactos, probablemente. En efecto, soluciones paliativas como el ingreso mínimo vital, renta básica, o *basic income*, tienen lugar en una sociedad basada en un sistema dual entre trabajo y solidaridad, funcionando como un paliativo postergado del pacto social forjado en las revoluciones burguesas, sobre todo en la Revolución Francesa, que fue incorporado hace poco: la lucha de los trabajadores por disfrutar del progreso económico y tecnológico alcanzado por la civilización¹⁹.

Así, apenas resumiendo, lo que se anuncia como *basic income*, sería una forma de proporcionar un correcto nivel de consumo y confort a quien no consiga o no pueda conseguir empleo o trabajo decente o crear su propio empleo por medio del emprendimiento, o sea, para quien no tenga “empleabilidad”. La renta básica podría alcanzar también al trabajador o trabajadora cuyo salario no fuera suficiente para una vida digna. La renta básica está más relacionada con los derechos de ciudadanía, o sea, los derechos sociales que el capitalismo raramente consigue proporcionar. Los formatos imaginados y experimentados de *basic income* hasta ahora presentan inmensas variaciones de unos a otros, siendo así que algunas propuestas, como las apoyadas por buena parte de los partidos derechistas, quieren utilizar la renta básica para sustituir todo tipo de protección social ya existente.

Durante la pandemia COVID-19, diversos países, entre ellos Brasil, aprobaron rentas básicas. Otros pasaron a realizar experimentos para analizar cómo se comportarían las personas, y muchos estudian las posibilidades de financiación de la prestación. En el caso europeo, muchas políticas de *flexicurity* están siendo utilizadas para promover la transición de los negocios para un *upgrade* en dirección a las tecnologías de la revolución 4.0²⁰. Entre las formas de financiación y justicia social, se estudian modos de tasar las ultramega empresas como Amazon, Google, Facebook, Apple y Microsoft (GAFAM), así como los robots.

Mientras en Europa el mantenimiento de los puestos de empleo es crucial, en América en general, en especial en los países en desarrollo, como Brasil, el manteni-

18. Cf. *La loi du marché*, película del director francés Stéphane Brizé lanzada en 2016, que cuenta la historia de un hombre de 51 años de clase media-baja llamado Thierry, interpretado magistralmente por Vincent Lindon. Thierry está desempleado y no consigue mantener hogar, esposa y un hijo deficiente mental. La película narra una situación exactamente así.

19. A este propósito consultar: Aranha, A. V.: *Estado em ação: ideias, atores e instituições no enfrentamento da fome e da extrema pobreza no Brasil*, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2019 (Tesis de Doctorado).

20. Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Pérez, M.: *Buenas prácticas de empleo en Europa*, Aranzadi, Pamplona, 2016.

miento de empleos no se considera necesario. Al contrario, el despido colectivo de empleados es tratado como si fueran despidos individuales:

“Muchos países no poseen política explícita de creación de empleos y de empresas; tratan la cuestión de la cantidad y de la calidad de los empleos como un factor residual, y no como un factor necesario para el desarrollo económico”²¹.

III. ¿TRABAJO INFORMAL POR ATRACCIÓN O POR EMPUJÓN?

El trabajo no siempre ocupó una posición céntrica en la vida de las personas. Es en el régimen capitalista cuando el trabajo asume ese lugar. Desposeído de la posibilidad de supervivencia por la explotación de la tierra, el pueblo migrará a las ciudades, donde el flujo natural de la vida ya no encontrará lugar. Con el trabajo penoso en jornadas extenuantes, las personas perderán su vivacidad, su físico, su vigor, su alegría y entregarán sus cuerpos, así como a toda su familia, a más de 12 horas de trabajo diarias en los locales fríos e insalubres de las fábricas capitalistas, curvándose enteramente a una vida miserable²².

Esclavos del reloj, de la rutina diaria, de la flaqueza del cuerpo, de la mente humillada y del espíritu desanimado, los trabajadores buscarán espacios para compartir sus miserias, y los encontrarán en el sindicato, en el partido o en la iglesia.

El sistema capitalista y su forma de extraer valor del trabajo humano será descrito cuando Marx y Engels finalmente desvelan el concepto de lucha de clases, de clase dominante y de clase dominada en la sociedad burguesa²³. Nos interesa por el momento analizar el lugar del “ejército industrial de reserva” en este sistema:

“[...] población trabajadora excedente es un producto necesario de la acumulación o del desarrollo de la riqueza con base capitalista, esa superpoblación se convierte, en contrapartida, en palanca de la acumulación capitalista, e incluso en una condición de existencia del modo de producción capitalista. Ella constituye un ejército industrial de reserva disponible, que pertenece al capital de manera tan absoluta como si él lo hubiera creado por su propia cuenta. Ella suministra a sus necesidades variables de valorización el material humano siempre pronto para ser explorado, independientemente de los límites del verdadero aumento poblacional”²⁴.

21. Organización Internacional del Trabajo: *A OIT e a Economia Informal*, Editada pelo Escritório da OIT em Lisboa, 2005, p.12, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714564.pdf (consultado el 26.11.2020).

22. Lafargue, P.: *Direito à Preguiça*, Editora Claridad, São Paulo, 2003. En la p. 37 se lee lo siguiente: “Una extraña locura dominó las clases operarias de las naciones donde reina la civilización capitalista. Esa locura trae como consecuencia miserias individuales y sociales que hace siglos torturan la triste humanidad. Esa locura es el amor al trabajo, pasión moribunda que absorbe las fuerzas vitales del individuo y de su prole hasta el agotamiento. En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los padres, los economistas, los moralistas santifican el trabajo”.

23. Marx, K. y Engels, F.: *Manifiesto do Partido Comunista*, Expressao Popular, São Paulo, 2008.

24. Fortes, R. M.: “Sobre o conceito de exército industrial de reserva”, *Temporalis*, año 18, núm. 36, 2018, pp. 256-273.

Quien integra el ejército de reserva está a su vez en búsqueda de una oportunidad para adentrarse en el mundo del empleo formal. Pero, mientras espera esa oportunidad, también busca trabajo en la economía informal.

Salvo algunos países europeos que condicionan la percepción del seguro de desempleo por largo tiempo a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional para su más rápido retorno al mercado de trabajo, en los demás países, mientras se aguarda una oportunidad en el mercado formal, se trabaja en la economía informal, tanto más ahora en la llamada “economía colaborativa”, que supo como nadie aprovecharse de este ejército de desempleados.

Ocurre que, si esta situación se demora por mucho tiempo, los desempleados de larga duración desisten de la búsqueda de trabajo, abandonan el ejército industrial de reserva y se acomodan en cualquier condición social, sea en la economía informal legal o ilegal, o no haciendo nada, aunque las condiciones de vida no sean dignas.

Por desgracia, el trabajo en la economía informal pasa al margen de la normativa social del Estado contemporáneo. Sobre él no hay muchas investigaciones ni instituciones que estén dirigidas a él específicamente, a pesar de la Recomendación 204 de la OIT y de la Agenda 2030²⁵. Sin embargo, como el trabajo autónomo representa parte predominante del empleo informal total en la mayoría de los países en desarrollo, generalmente se utilizan datos sobre los autónomos como medida alternativa para analizar el trabajo informal. Así, lo que se dice sobre el trabajo autónomo se aplica al trabajo informal. Veamos las teorías de la atracción y del empujón, a este propósito.

Dos teorías tradicionales intentan explicar el ingreso en el trabajo autónomo en términos de ventaja económica para el trabajador. Una de ellas, la de la atracción, afirma que los trabajadores son llevados al trabajo autónomo en razón de sus propios conocimientos y aptitudes y también por la necesidad de beneficios cualitativos como la autonomía y la flexibilidad²⁶.

La principal teoría discordante –la de la falta o del empujón– sostiene que los trabajadores son empujados al trabajo autónomo cuando no encuentran oportunidades adecuadas en el mercado de trabajo asalariado²⁷.

Así, conjetura esa teoría que los trabajadores que tienen opciones más limitadas para el trabajo asalariado [...] o que encuentran barreras específicas impeditivas de la obtención de empleo asalariado, serían los más propensos al trabajo autónomo²⁸.

25. OIT: Agenda 2030, disponible en https://www.ilo.org/lisbon/temas/wcms_650794/lang--pt/index.htm (consultado el 30.11.2020).

26. Knight, F. H.: “Risk, Uncertainty, and Profit”, en Lee, S.: *Duración del Trabajo en Todo el Mundo: Tendencias de jornadas de trabajo, legislación y políticas en una perspectiva global comparativa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

27. Schumpeter, J.: “The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, and credit”, en Lee, S.: *Duración del Trabajo en Todo el Mundo: Tendencias de jornadas de trabajo, legislación y políticas en una perspectiva global comparativa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

28. OIT: Informe *Women and men in the informal economy: a statistical picture*, Geneva, ILO, 2018, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-comm/documents/publication/wcms_626831.pdf (consultado el 30.10.2020).

La primera observación es que las teorías de la atracción y del empujón, de Knight y Schumpeter, no parecen, de forma alguna, discordantes o contrapuestas. Al contrario, son complementarias.

En la teoría de la atracción se encuadran los trabajadores del conocimiento, los que realmente pueden ser autónomos porque poseen cualificaciones o habilidades que los califican para ello. Es el caso de muchos profesionales liberales o verdaderos artistas en sus áreas de actuación.

Pero lamentablemente, esta es una minoría, por lo menos en el caso de Brasil, donde la informalidad se viene incrementando por incontables factores desde la década de los 90. La mayoría de los trabajadores que fueron despedidos, para después ser recontratados como personas jurídicas, no presentan una autonomía necesaria a aquella que les permita llamarse empresarios. Continúan con el mismo grado de dependencia y subordinación, lo que genera calificación de fraude en la legislación laboral. Para fines del cuadro conceptual de la OIT, ellos se encuadran en el concepto de trabajadores informales.

En la teoría del empujón, tenemos ahí al gran contingente del ejército industrial de reserva, compuesto por todo tipo de gente que salió del mercado de trabajo o en el que siquiera llegó a ingresar.

En cualquiera de los casos, los estudios sobre la duración del trabajo demuestran que la jornada de trabajo es intensiva tanto para los que se encuadran en el trabajo autónomo por atracción como para los trabajadores autónomos por empujón.

El profesor Daniel Innerarity, catedrático de Filosofía Política de la Universidad Politécnica de Valencia, subraya lo siguiente sobre las cadenas de valor:

“hay una mezcla de tecnología del siglo XXI y condiciones de trabajo del siglo XIX [...] cada vez que pedimos a Alexa que ponga nuestra música favorita, nos introducimos en una cadena de procesos extractivos que van desde las minas de litio en Bolivia hasta los proletarios del clic en el Sudeste Asiático [...]”²⁹.

Una pieza fundamental en esta cadena de valor es la de los profesionales de la informática que actúan en la confección de softwares. Ellos pueden situarse en cualquier posición en la cadena productiva intelectual. Pueden poseer un contrato formal de empleo, o sea, ser empleados; pueden ser contratados como persona jurídica unipersonal; pueden ser un verdadero o falso autónomo, dependiendo de su calificación y autonomía; pueden integrar esta cadena informal también por vía de cualquier empresa contratada para un proyecto del cual no sea dueño. Su posición en la cadena demanda un análisis individual. Un estudio de campo relevante sobre este tema fue desarrollado en la Universidad Federal de Minas Gerais (Brasil), del cual extraemos lo siguiente³⁰:

29. Innerarity, D.: *Una teoría de la democracia compleja. Gobernar en el siglo XXI*, Galaxia Gutemberg, Barcelona, 2020.

30. Lima, J. C.: “O trabalho digital e seus desafios: conhecimento e condicionantes da flexibilização do trabalho”, en Tomasi, A. y Romagnoli, R. C. (orgs): *Diálogos entre Trabalho e Educação: desafios contemporâneos*, JADesign, Belo Horizonte, 2020, pp. 180-199.

“El software integra un sector amplio conocido como TICs – Tecnologías de Información y Comunicación. Ese sector envuelve conocimiento intensivo e inmaterial, por un lado, y por otro, el trabajo repetitivo y poco cualificado de los call centers, o de producción de hardware – los equipamientos donde ruedan los softwares, que son producidos en fábricas tradicionales del sector electro-electrónico.

[...] En común, esos trabajadores están a merced de una larga precariedad representada por formas intensivas de trabajo, de tipos de jornada, desaparición de la criba trabajo-des canso, inestabilidad permanente, contratos temporales o aún inexistencia de contrato en algunas situaciones

[...] el trabajo en software puede ser considerado el tipo ideal del que llamaríamos trabajo con trabajadores flexibles. El trabajo se da por proyectos, depende de la relación establecida entre el cliente³¹, que establece lo que necesita en el software, y el desarrollador, que, a partir de los parámetros dados por el comprador, crea el software a partir de lenguajes seleccionados”.

El estudio del caso de los trabajadores del área TICs es emblemático porque apunta hacia donde deben caminar todas las demás categorías: a un aprendizaje permanente y concomitante o simultáneo al trabajo, porque, al fin y al cabo, todas las empresas serán empresas de tecnología, o sea, que aplicarán tecnología en sus procesos de producción de bienes o servicios. Veamos entonces de qué trata este aprendizaje permanente que se espera del trabajador ideal para el capitalismo explotador del trabajo intelectual en el siglo XXI.

IV. APRENDIZAJE PERMANENTE Y COMPETITIVIDAD

El aprendizaje tecnológico permanente no es algo que se pueda adquirir exclusivamente con transferencia de conocimiento teórico. El conjunto de cualificaciones y habilidades exigidas por la tecnología demanda “tiempo de pantalla”, lo que sólo se obtiene por medio de la práctica, de la repetición, de la “intuición”, curiosidad y autodidactismo.

Aprender a aprender y a compartir son componentes de la motivación e integración en grupos inherentes al tipo de habilidad que se demanda actualmente, que es la habilidad tecnológica en cualquier área científica o sector económico. Dominar otras lenguas de la informática, así como idiomas y saber hablar en público exponiéndose con claridad, son otras de las habilidades más comunes dentro de las mencionadas.

Esta nueva manera de aprendizaje demanda cualidades subyacentes como la autodisciplina, el control del tiempo, la atención plena (el *mindfulness*), la administración del estrés; todo eso en medio de un trabajo intensivo y extenso, o sea, concentrado intelectualmente y de muchas horas extras de jornadas seguidas. El control sobre el propio trabajo es del propio empleado/trabajador, o sea, donde el contratante muchas veces es su cliente y no su jefe.

31. ¡Hay típicas situaciones en que el empleador se hace cliente, alcanzado por el código de protección al consumidor!

El empleador, considerado casi como una especie de cliente tomador de servicios, no necesita preocuparse en ofrecer condiciones y tiempo necesario de trabajo, bastando simplemente con interesarse por el resultado esperado en el plazo concertado. El resultado de este trabajo, además, comprende un proceso constructivo, es decir, un concomitante proceso de construcción del producto y de aprendizaje, simultáneos. Esa construcción de un producto por medio de un aprendizaje en sí contiene un *know how* que podrá ser revisado, o no, por el tomador-jefe-cliente, pero siempre será de este la explotación del resultado. La plusvalía se hace así exponencial. Es muy común calcular el coste de un empleado, pero muy raro calcular el beneficio que un empleado genera. Quien haya pensado en ello sabe cuántos beneficios genera un empleado de las grandes empresas GAFAM³² para estas corporaciones.

Este trabajo intelectual, intensivo y extensivo y preocupado con el resultado de su propia auto-explotación es el trabajo del futuro. Trabajo que está bien reflejado en la sociedad del cansancio que despunta en este medio ambiente laboral, donde sólo el desempeño cuenta, y donde la explotación es del propio trabajador y no necesita controladores externos. El tradicional ejército industrial de reserva espera instrucciones, órdenes, que le digan qué, cuándo, cómo y dónde hacer esto o aquello. El ejército de reserva del trabajo del futuro tiene ya en el trabajador a su propio verdugo y estará preparado y dispuesto a auto-explotarse un día y otro, sin respiro, hasta realizar el resultado anhelado por su cliente³³. Transitar de uno a otro ejército es la preocupación del capitalismo actual. Por eso, tal vez, se hable tanto de empleabilidad.

Así, se espera un cambio paulatino del perfil del ejército de reserva, con un incremento sustancial de la participación de la clase media, la tradicional clase del conocimiento, en este campo. Y aunque el grado de escolaridad más elevado aumente las oportunidades de empleo formal, este será ventajoso cuando la relación entre el resultado del trabajo y la plusvalía sean exponenciales. De lo contrario, mejor ser cliente del potencial empleado.

La alteración del perfil de este ejército de reserva debe acentuarse mientras más se reduzca el empleo no-tecnológico, y mientras más aumenten las exigencias de cualificaciones y habilidades cuya adquisición dependa de un capital previo, no sólo humano, sino también social y adecuado a la sociedad del desempeño y del cansancio.

El capital social siempre ha sido muy importante en cualquier sociedad para el acceso a oportunidades de empleo. Este se adquiere con los hábitos cultivados en casa, como el estudio y la lectura, hasta en las relaciones sociales en eventos festivos, que terminan por conducir al conocimiento de personas que pueden abrir puertas en el mercado de trabajo. El capital social es responsable, en buena medida, de la inmovilidad de clases sociales³⁴. En ese cuadro, ya no es suficiente la teoría de la escolaridad o empleabilidad si una determinada clase tiene más facilidad en la obtención de oportunidades que otra.

32. Google, Amazon, Facebook, Apple y Microsoft.

33. Han, B.: *Sociedade do Cansaço*, Editora Vozes, Río de Janeiro, 2018.

34. Souza, J.: *A ralé brasileira*, Contracorrente, São Paulo, 2018.

La oportunidad de un trabajador adulto para mantenerse competitivo en el ejército industrial de reserva es cuestionable, pues si no es nativo de la auto-explotación y no sabe qué hacer con su tiempo en la dirección autodidacta, difícilmente competirá con los voraces y más jóvenes concurrentes, formados en esta cultura de la auto-explotación laboral y de internet. De hecho, todos los usuarios trabajan, directa o indirectamente, para internet. Cabría un estudio para incluir a los consumidores en el rol de trabajadores precarios, pues en la red quien entra ya está trabajando para alguien, aunque no lo sepa³⁵.

La cuestión crucial, por lo tanto, consiste en saber cómo formar a ese contingente de trabajadores con el perfil deseado por el capitalismo del presente, para su futuro. Y es en ese sentido que él mismo da voz e invita a Universidades para descubrir cómo transformar este ejército de reserva.

Finalmente, nadie sabe cómo se da la formación permanente. Estudiar no es natural. Hasta poco tiempo atrás los estudios terminaban con la graduación. Hoy la graduación es sólo uno más de los infinitos escalones a subir. Es una escalada tormentosa y ardua, porque además no se trata simplemente de conocimientos transferidos por terceros, sino desarrollados por el propio aprendiz, por su capacidad de desarrollar cualificaciones propias, ya que tener habilidades implica practicar una serie de mandos físicos y mentales hasta que ellas sean asimiladas automáticamente por el cerebro y pase a integrar el sujeto. Es lo que se llama "entrenar el cerebro". Así como hay mucha gente que va siempre al gimnasio a entrenar los músculos, el cerebro necesita ser entrenado para comportarse de esta nueva manera. Pero entrenar el cerebro requiere muchísimas horas y no genera las hormonas del placer que el esfuerzo físico puede proporcionar. Encontrar la manera de entrenar el cerebro con placer será la llave para absorber cada vez más habilidades.

Falta todavía señalar que este entrenamiento se dará a lo largo de toda la vida y no necesariamente será en torno a la misma carrera, tanto más si el mercado de trabajo impone, en cada momento, un tipo diferente de habilidad. La definición de esta carrera resulta más complicada y, con ella, la definición del propio ser. La tradicional pregunta "¿Qué hace usted?" puede ser difícil de responder. En consecuencia, ya surge una amplia demanda de certificaciones y experiencias laborales dispares. ¿Cómo certificar y cómo montar una carrera o un *currículo* totalmente diferente de los actuales currículos académicos y conseguir dar un nombre a esta carrera o profesión?

La formación o capacitación profesional de trabajadores informales es más problemática aún porque las unidades económicas informales no existen para el Estado, siendo por lo tanto improbable que puedan demostrar capacitaciones, experiencias o habilidades desarrolladas en ellas³⁶.

35. Pistono, F.: *Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz*, Portafolio Penguin, São Paulo, 2012.

36. Costa, M.S.: "Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira", *Caderno CRH*, vol. 23, núm. 58, 2010, https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-49792010000100011&script=sci_arttext.

Hay varios estudios analizando tendencias globales con mayor probabilidad de impacto sobre el futuro del trabajo sobre los siguientes ejes: cambio tecnológico, globalización, cambio demográfico, sustentabilidad ambiental, urbanización, desigualdad creciente e incertidumbre política³⁷.

V. CONCLUSIÓN

Este artículo abordó muchas cuestiones de modo general, de forma que una conclusión reduciría el propósito de su alcance. Destacamos aquí apenas algunas de ellas: la preponderancia del trabajo informal en contraste con la participación nula de este sector en la formulación de políticas de empleo o de trabajo, lo que configura un retraso democrático en la incorporación de esta masa de trabajadores. Además, se revela poco eficiente tener varias instituciones dedicadas solamente al trabajo formal cuando el informal tiene tamaño suficiente como para deshacer políticas de preservación de derechos laborales, tirando para abajo los niveles civilizatorios. Sobre la empleabilidad, el artículo analizó el tema bajo diversos ángulos para concluir que el perfil de trabajador que el capitalismo del siglo XXI ansía ver en el ejército de reserva es muy diferente del actual, para quien servirían políticas de *basic income*.

El aprendizaje permanente es un desafío sobre todo porque implica cambio de hábitos bastante radicados en cuanto al control externo de la actividad y del tiempo, sea por estudiantes sea por empleados, cuando este control, en la sociedad del desempeño, debe venir de la propia persona. Los trabajadores de tecnología de la información son tomados como parámetro para vislumbrar la situación de todos los demás trabajadores en el trabajo del futuro cuando toda la producción de bienes y servicios estará basada en las tecnologías de la cuarta revolución industrial.

37. En uno de esos estudios, se desarrolló un algoritmo para previsiones, a partir de entrevistas y discusiones con diversos especialistas en estas áreas y fueron hechas algunas previsiones que acaban corroborando cuánto se dijo aquí y tantas otras investigaciones con la misma finalidad. Las habilidades y profesiones que serán tendencia en 2030. Estudio hecho por la Pearson destaca la importancia de habilidades interpersonales y relacionadas al pensamiento sistémico. Las 10 habilidades y conocimientos asociados a las profesiones con mayor demanda: Estados Unidos: – Estrategias de aprendizaje– Psicología– Instrucción– Conciencia social– Sociología y antropología – Educación y entrenamiento – Coordinación – Originalidad – Fluencia de ideas – Aprendizaje activo Reino Unido – Evaluación y toma de decisión – Fluencia de Ideas – Aprendizaje activo Estrategias de aprendizaje – Originalidad – Evaluación de sistemas – Deducción lógica – Resolución de problemas complejos – Análisis de sistemas – Monitorización – Habilidades socio-emocionales. Las 10 ocupaciones con previsión de mayor demanda en 2030: Estados Unidos: – Profesores de educación infantil, enseñanza fundamental y para educación inclusiva – Profesionales especialistas en cuidados y servicios para animales – Abogados, jueces y profesionales relacionados – Profesores de enseñanza superior Ingenieros – Profesionales de estética y cuidados personales – Científicos sociales y profesionales relacionados – Consejeros, asistentes sociales y otros especialistas en trabajo social y comunitario – Bibliotecarios y cuidadores– Profesionales de entretenimiento, intérpretes, atletas y relacionados. En Reino Unido – Especialistas en preparación de alimentos y servicios de hospitalidad – Profesores y profesionales de la educación – Actividades relacionadas a deporte y vida saludable – Profesionales del área de ciencias sociales y naturales – Gerentes y propietarios en servicios de ocio – Administradores y directores en servicios sociales y de salud – Ocupaciones en las áreas artística, literaria y de medios de comunicación – Profesionales de gestión pública y relacionados – Otras ocupaciones de servicios de primera necesidad – Profesionales de terapia. Disponible en <https://porvir.org/as-habilidades-e-atividades-que-se-rao-tendencia-em-2030/> (consultado el 02.11.2020).

Bibliografía

- Antunes, R.: *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviço na era digital*, Boitempo, São Paulo, 2018.
- Aranha, A. V.: *Estado em ação: ideias, atores e instituições no enfrentamento da fome e da extrema pobreza no Brasil*, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2019. Tesis de Doctorado.
- Costa, M. S.: "Trabajo informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira", *Caderno CRH*, vol. 23, núm. 58, 2010, https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-49792010000100011&script=sci_arttext.
- De Masi, D.: *O ócio criativo. Entrevista a Maria Serena Palieri*, Sextante, Río de Janeiro, 2012.
- Fortes, R. M.: "Sobre o conceito de exército industrial de reserva", *Temporalis*, Brasilia (DF), año 18, núm. 36, 2018.
- Han, B.: *Sociedade do Cansaço*, Editora Vozes, Río de Janeiro, 2018.
- Hussmanns, R.: *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment* Working Paper N. 53, Policy Integration Department Bureau of Statistics International Labour Office, Geneva, December 2004.
- Innerarity, D.: *Una teoría de la democracia compleja. Gobernar en el siglo XXI*, Galaxia Gutemberg, Barcelona, 2020.
- Knight, F.H.: "Risk, Uncertainty, and Profit" en Lee, S.: *Duración del Trabajo en Todo el Mundo: Tendencias de jornadas de trabajo, legislación y políticas en una perspectiva global comparativa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- Krugman, P.: *Contra los zombies. Economía, política y la lucha por un futuro mejor*, Crítica, Barcelona, 2020.
- Lafargue, P.: *Direito à Preguiça*, Editora Claridad, São Paulo, 2003.
- Lima, J.C.: "O trabalho digital e seus desafios: conhecimento e condicionantes da flexibilização do trabalho", en Tomasi, A. y Romagnoli, R. C. (orgs), *Diálogos entre Trabalho e Educação: desafios contemporâneos*, JADesign, Belo Horizonte, 2020.
- Marx, K. y Engels, F.: *Manifiesto do Partido Comunista*, Expressao Popular, São Paulo, 2008.
- Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Pérez, M.: *Buenas prácticas de empleo en Europa*, Aranzadi, Pamplona, 2016.
- Organización Internacional del Trabajo. *A OIT e a Economia Informal*, editada pelo Escritório da OIT em Lisboa, 2005.
- Pistono, F.: *Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz*, Portafolio Penguin, São Paulo, 2012.
- Rifkin, J.: *O Fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*, M. Books de Brasil Editora Ltda, São Paulo, 2004.
- Schumpeter, J.: "The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, and credit" en Lee, S.: *Duración del Trabajo en Todo el Mundo: Tendencias de jornadas de trabajo, legislación y políticas en una perspectiva global comparativa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- Souza, J.: *A ralé brasileira*, Contracorrente, São Paulo, 2018.
- Standing, G.: *Precariado: una carta de derechos*, Capitan Swing Libros, Madrid, 2014.
- Tiengo, V. M.: *Rualização e informalidade: frutos do capitalismo*, Appris, Curitiba, 2020.
- Women and men in the informal economy: a statistical picture*, Geneva, ILO, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf.