

COMISIÓN MUNDIAL
SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919-2019

Trabajar para un futuro más prometedor

EMBARGO

Se prohíbe terminantemente la publicación
o difusión por ningún medio de este
documento hasta el 22 de enero de 2019
a las 9:30 GMT (10:30 CET)



TRABAJAR PARA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR

**COMISIÓN MUNDIAL
SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO**

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

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

Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

ISBN 978-92-2-132803-2 (impreso)
ISBN 978-92-2-132804-9 (pdf web)

futuro del trabajo / trabajo decente / desarrollo humano / igualdad de géneros / protección social / libertad sindical / horas de trabajo / negociación colectiva / contrato social / desarrollo económico y social / papel de la OIT

13.01.1

Publicado también en alemán: ISBN 978-92-2-132819-3 (impreso), ISBN 978-92-2-132820-9 (pdf web);
árabe: ISBN 978-92-2-132811-7 (impreso), ISBN 978-92-2-132812-4 (pdf web); chino: ISBN 978-92-2-132815-5 (impreso),
ISBN 978-92-2-132816-2 (pdf web); francés: ISBN 978-92-2-132799-8 (impreso), ISBN 978-92-2-132800-1 (pdf web);
inglés: ISBN 978-92-2-132795-0 (impreso), ISBN 978-92-2-132796-7 (pdf web); y ruso: ISBN 978-92-2-132807-0 (impreso),
ISBN 978-92-2-132808-7 (pdf web)

Datos de catalogación en publicación de la OIT

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

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

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

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

ÍNDICE

Prefacio	5
RESUMEN	9
1. APROVECHAR EL MOMENTO	17
2. EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS	27
2.1 Aumentar la inversión en las capacidades de las personas	29
EL APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS.	30
EL APOYO A LAS PERSONAS EN LAS TRANSICIONES	32
UNA AGENDA TRANSFORMADORA PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.	34
EL FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL	36
2.2 Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo	38
ESTABLECER UNA GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL	39
AMPLIAR LA SOBERANÍA SOBRE EL TIEMPO	41
REVITALIZAR LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA	42
TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO DECENTE.	45
2.3 Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible	48
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE	49
REORIENTAR LOS INCENTIVOS: HACIA UN MODELO EMPRESARIAL Y ECONÓMICO CENTRADO EN LAS PERSONAS	52
3. ASUMIR RESPONSABILIDADES	57
REVITALIZAR EL CONTRATO SOCIAL.	58
LAS RESPONSABILIDADES DE LA OIT.	59
RESPONSABILIDADES Y RETOS DEL SISTEMA MULTILATERAL	60
COMENTARIO FINAL.	62
Notas	65
Referencias	71
Apéndice. Miembros de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo	79

PREFACIO

Hemos tenido el privilegio de participar en numerosos acontecimientos y procesos, ya sea en calidad de Presidente o de Primer Ministro. No obstante, la presidencia de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ha sido un cometido muy especial. Este prólogo quiere ser una reflexión tanto sobre las cuestiones de las que se ha ocupado la Comisión como sobre su forma de trabajar.

Nuestras trayectorias profesionales se inscriben dentro de los ámbitos empresarial y sindical. Conocemos de primera mano la importancia de las políticas laborales, pero también el poder que tienen las soluciones conjuntas logradas a través del diálogo social entre empleadores y trabajadores.

En nuestros respectivos países, Sudáfrica y Suecia, hemos sido testigos y partes de transformaciones sociales en las cuales los cambios en el mercado del trabajo han desempeñado un papel esencial. Por tanto, agradecemos profundamente la oportunidad de formar parte de un camino con miras a pensar en las transformaciones en las que están inmersas actualmente todas las sociedades del mundo.

La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo inició sus trabajos en octubre de 2017 por invitación del Director General de la OIT. Durante el año siguiente, se reunió en cuatro ocasiones, la última de las cuales tuvo lugar en noviembre de 2018. Hemos entablado una conversación progresiva sobre todos los aspectos relativos al mundo del trabajo, en el curso de la cual se han definido cuáles son los principales problemas y las oportunidades que se plantean y hemos tratado de formular algunas recomendaciones sobre las medidas que deberían tomar todas las partes interesadas, en particular los gobiernos, los empleadores y los sindicatos.

La Comisión está compuesta por un conjunto coordinado de destacados especialistas procedentes de todas partes del mundo, de diversos sectores y perfiles profesionales y con múltiples experiencias y perspectivas. Es una profunda satisfacción haber podido trabajar con un grupo de personas tan diligentes y competentes.

Todos los miembros de la Comisión han hecho un esfuerzo extraordinario. A pesar de sus apretadas agendas, cada uno de ellos ha contribuido y participado más allá del mero cumplimiento de sus obligaciones. Además, han realizado su propia investigación y han participado en reuniones más reducidas sobre diálogos de políticas para analizar con más detenimiento las cuestiones seleccionadas para su discusión.

No ha sido fácil escribir un informe conciso en el que se concentren las cuestiones principales. Puede que haya discrepancias en algunos puntos entre los miembros de la Comisión, ya que quizás no todos convengan en cada una de las propuestas; y durante las discusiones se han presentado varias ideas valiosas, incluso sobre cómo poner en práctica nuestras recomendaciones, que no han tenido cabida en el informe.

La Secretaría de la OIT, bajo la batuta de su Director General, Guy Ryder, ha sido clave en la gestión de la tarea de elaborar el presente informe, sobre todo a la hora de suministrarnos las últimas investigaciones y resultados de las políticas. Sarah Murray, asesora y redactora de la Comisión, ha enriquecido en gran medida el texto original.

Nuestra ambición ha sido que en el informe se plasmen la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del trabajo y las ideas sobre cómo encauzar y aprovechar mejor estas transformaciones. Ahora confiamos en que el informe siga inspirando otros debates sobre toda la gama de cuestiones tratadas, entre otras, por ejemplo, cómo fortalecer el espacio democrático para el diálogo social y cómo los modelos empresariales pueden ajustarse mejor a un programa centrado en las personas. Aspiramos a que sea comprensible y lo más pertinente posible para una amplia gama de lectores: desde los responsables políticos al más alto nivel a los jóvenes estudiantes, los empleados y directores de empresas, los empresarios de plataformas digitales y los trabajadores de la economía informal. Estamos convencidos de que, si todos nos hacemos conscientes de estos cambios, si incluimos a todos y trabajamos en común para encontrar soluciones, nos espera un futuro más prometedor en nuestro mundo del trabajo.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

RESUMEN



El futuro del trabajo

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones implicadas en esta evolución piden que se tomen medidas enérgicas.

Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial y mucho más. Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo. Sin esas medidas enérgicas, nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes.

Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente. La ecologización de nuestras economías creará millones de puestos de trabajo a medida que adoptemos prácticas sostenibles y tecnologías limpias; en cambio, otros puestos de trabajo desaparecerán cuando los países vayan reduciendo progresivamente sus industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos. La evolución demográfica no es un factor desdeñable. Si bien es cierto que el aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo y el envejecimiento de la población en otras pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social, estos cambios abren nuevas vías que nos brindan la posibilidad de contar con sociedades activas, basadas en los cuidados y la inclusión.

Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social.

Aprovechar el momento: Revitalizar el contrato social

Para abrir esas vías es preciso una acción comprometida por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estos actores deben revitalizar el contrato social que asegura a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se

exponen a cambio de su constante contribución a la economía. El diálogo social puede desempeñar un papel fundamental en garantizar la pertinencia de este contrato con miras a afrontar los cambios en curso si todos los actores del mundo del trabajo intervienen plenamente en él, en particular los muchos millones de trabajadores que están excluidos actualmente.

Un programa centrado en las personas

Proponemos un **programa centrado en las personas para el futuro del trabajo** que fortalezca el contrato social, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial. Este programa se asienta en tres ejes de actuación, que combinados entre sí generarían crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras:

1. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS

Al propiciar que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, nuestro planteamiento no se limita al capital humano, sino que incide en las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos y un medioambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

- *El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.* El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.
- *Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo.* Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a

su vez generará una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes del mercado de trabajo que afrontarán en el curso de sus vidas. Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas y han de ampliarse los servicios públicos de empleo.

- *Aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género.* El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible.
- *Proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.* El futuro del trabajo requiere un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de riesgos, que subvenga a las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo vital. Esto exige un piso de protección social que asegure un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables, complementado por regímenes contributivos de seguridad social que proporcionen niveles mayores de protección.

2. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO

Nuestras recomendaciones tratan de consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo. Estas instituciones, desde la reglamentación y los contratos de trabajo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección del trabajo, son las piedras angulares de las sociedades justas. Son las forjadoras de las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

- *Establecer una Garantía Laboral Universal.* Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un «salario vital adecuado» (Constitución de la OIT, 1919), límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Los convenios colectivos o la legislación

pueden aumentar este piso de protección social. Esta propuesta contribuye también a que se reconozca la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

- *Ampliar la soberanía sobre el tiempo.* Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.
- *Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas.* Todos los trabajadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en nuevos modelos empresariales, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación.
- *Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.* Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas. Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

3. INCREMENTAR LA INVERSIÓN EN TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE

Recomendamos inversiones transformadoras en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, de conformidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- *Incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible.* Inversiones de este tipo impulsarán también la igualdad de género y podrían crear millones de puestos de trabajo y nuevas oportunidades para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. El desarrollo de la economía rural, del cual depende el futuro de muchos de los trabajadores del mundo, debería convertirse en una prioridad. Es necesario orientar la inversión hacia infraestructuras materiales y digitales de alta calidad para reducir la brecha existente y apoyar la creación de servicios públicos de valor elevado.
- *Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar.* Dentro de estas medidas cabe contemplar políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales, una mayor representación de las partes interesadas y cambios en las prácticas de presentación de informes. Han de adoptarse también nuevos modos de medir el desarrollo de los países para que den cuenta de las dimensiones distributivas del crecimiento, el valor del trabajo no remunerado que se realiza en el servicio doméstico y en las comunidades, así como de las externalidades de la actividad económica, por ejemplo, la degradación medioambiental.

Asumir responsabilidades

Exhortamos a todas las partes interesadas a que asuman su responsabilidad en la construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo. La adopción de medidas urgentes para fortalecer el contrato social en cada país requiere que se aumenten las inversiones en las capacidades de las personas y de las instituciones del trabajo, y se encaucen las oportunidades hacia un trabajo decente y sostenible. Los países han de establecer estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo por medio del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Recomendamos que todas las instituciones multilaterales pertinentes consoliden su labor conjunta sobre la base de este programa. Recomendamos, en particular, el establecimiento de relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas entre la Organización Mundial del Comercio (OMC), las instituciones de Bretton Woods y la OIT. Las políticas en materia comercial, financiera, económica y social presentan vínculos estrechos, complejos y de capital importancia. El éxito del programa de crecimiento y desarrollo centrado en las personas que proponemos depende en gran medida de la cohesión que se consiga entre todas estas áreas de políticas.

La OIT está llamada a desempeñar un papel ejemplar en el apoyo a la ejecución de este programa, orientado por su mandato normativo basado en los derechos y con pleno respeto a su carácter tripartito. La OIT puede convertirse en un órgano de referencia en el sistema internacional en lo que respecta al diálogo social, la orientación y el análisis de las estrategias de cada país en pro del futuro del trabajo, así como en el examen de cómo la aplicación de la tecnología puede incidir favorablemente en el diseño del trabajo y en el bienestar del trabajador.

Recomendamos además que se preste especial atención a la universalidad del mandato de la OIT. Esto implica aumentar el alcance de sus actividades para incluir a aquellas personas que, históricamente, han permanecido excluidas en gran escala de la justicia social y del trabajo decente, en particular a quienes trabajan en la economía informal. Esto implica asimismo tomar medidas innovadoras para afrontar la diversidad cada vez mayor de situaciones en las que se presenta el trabajo y, en particular, el fenómeno emergente del trabajo digital a través de la economía de plataformas. Consideramos que la garantía laboral universal es una herramienta adecuada para responder a estos desafíos y recomendamos que la OIT preste una atención con urgencia a su aplicación.

Entendemos el presente informe como el principio de un camino. Ya que la OIT agrupa a gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo, resulta un organismo idóneo para ser brújula y guía del camino que tenemos por delante.

APROVECHAR EL MOMENTO



1. APROVECHAR EL MOMENTO

Nuestra subsistencia se basa en el trabajo. Gracias al trabajo podemos satisfacer nuestras necesidades materiales, evitar la pobreza y construir una vida digna. Más allá de satisfacer nuestras necesidades materiales, el trabajo puede contribuir a darnos una sensación de identidad, de pertenencia y de propósito. También amplía el abanico de opciones que se nos presentan y nos permite vislumbrar un futuro más optimista.

El trabajo también tiene importancia colectiva al establecer una red de conexiones e interacciones que forjan la cohesión social. La organización del trabajo y de los mercados laborales es esencial para determinar el grado de igualdad que alcanzan nuestras sociedades.

Pero el trabajo también puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. En vez de infundirnos una mayor confianza en nuestras posibilidades, puede hacernos sentir física y emocionalmente atrapados. Además, para aquellos que no consiguen un empleo, puede ser una fuente de exclusión.

Hoy afrontamos uno de los desafíos más importantes de nuestros tiempos, por cuanto los cambios básicos y turbulentos que se están gestando en la vida laboral afectarán indefectiblemente a todas nuestras sociedades (véase el cuadro 1). Nuevos poderes están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones que entrañan estos cambios crearán desafíos apremiantes. Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– generarán nuevos puestos de trabajo, pero aquellos que pierdan los suyos en esta transición podrían ser quienes peor preparados estén para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo¹. Las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana, y las competencias recién adquiridas podrían volverse rápidamente obsoletas. Si dejamos que la economía digital siga como hasta ahora, probablemente se ensancharán la brecha regional y la brecha de género. Además, los sitios web de trabajo en plataformas de microtarefas y el trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de «jornaleros digitales»². La transición a un futuro del trabajo que respete el planeta y trate de detener el cambio climático va a perturbar aún más los mercados laborales. Es previsible que la creciente población de jóvenes en algunas regiones exacerbe el desempleo juvenil y las presiones migratorias. El envejecimiento de la población en otras regiones someterá a una mayor presión los regímenes de seguridad social y de cuidados. Llevar a cabo nuestro programa para la creación de trabajo decente se ha convertido hoy en una tarea simplemente más ardua³.

Cuadro 1. Las estimaciones de las futuras transformaciones del mercado de trabajo

	FUENTE	ESTIMACIONES
Tecnología	Frey y Osborne, 2015	El 47 por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos corren el riesgo de verse sustituidos en sus puestos de trabajo por la automatización.
	Chang y Phu, 2016	ASEAN-5: el 56 por ciento de los puestos de trabajo corren riesgo de automatizarse en los próximos veinte años.
	McKinsey Global Institute, 2017	Si bien es cierto que se pueden automatizar por completo menos del 5 por ciento de los puestos de trabajo utilizando tecnologías con validez comprobada, alrededor del 60 por ciento de todos los puestos de trabajo tienen al menos un 30 por ciento de actividades que pueden ser automatizadas.
	OCDE, 2016	Un promedio del 9 por ciento de los puestos de trabajo de los países de la OCDE corre un alto riesgo de automatizarse. Una proporción considerable de puestos de trabajo (entre el 50 por ciento y el 70 por ciento) no será sustituido por completo, pero se automatizará una gran parte de las tareas, transformando la forma en que se ejercen estos trabajos.
	Banco Mundial, 2016.	Dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados.
	Foro Económico Mundial, 2018	Casi el 50 por ciento de las empresas esperan que la automatización lleve a una reducción de su fuerza de trabajo a tiempo completo en 2022.
Transición a un medioambiente sostenible	OIT, 2018c	Se calcula que la aplicación del Programa de París sobre el Clima se traducirá en la pérdida total de unos 6 millones de empleos, pero que generará 24 millones de nuevos empleos.
El cambio demográfico	ONU DAES, 2017	En 2050, la tasa de dependencia total (porcentaje de la población con edades por debajo de los 15 años y por encima de 65 años con respecto a cada 100 habitantes con edades comprendidas entre 15 y 64 años) aumentará considerablemente en Europa (24,8 puntos porcentuales) y América del Norte (14,4 puntos porcentuales), y moderadamente en Asia (8,5 puntos porcentuales), Oceanía (6,8 puntos porcentuales) y América Latina y el Caribe (7,6 puntos porcentuales). Está previsto que la tasa de dependencia total de África disminuya 18,7 puntos porcentuales, y que la mitad de la población de la región esté formada por jóvenes (con edades comprendidas entre 0 y 24 años). Todas las demás regiones harán frente al reto del envejecimiento de la población.



344

MILLONES
DE EMPLEOS

Empleo

Antes de 2030 es preciso crear 344 millones de empleos, además de los 190 millones de empleos que son necesarios para poner fin al desempleo actual

Modelos econométricos de tendencias de la OIT (mayo de 2018)



190

MILLONES
DE PERSONAS

Desempleo

190 millones de personas están desempleadas, de las cuales 64,8 millones son jóvenes

OIT, 2018b



2000

MILLONES
DE PERSONAS

Empleo informal

2000 millones de personas basan su sustento en la economía informal

OIT, 2018a



300

MILLONES
DE PERSONAS

Pobreza de los trabajadores

300 millones de trabajadores viven en extrema pobreza (<1,90 dólares/día)

OIT, 2018b



2,78

MILLONES
DE PERSONAS

Lesiones y enfermedades profesionales mortales

2,78 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales

OIT, 2018b



36,1%

Tiempo de trabajo

El 36,1 por ciento de la mano de obra mundial trabaja demasiadas horas (más de 48 horas semanales)

Messenger, 2018



1,8%

Salarios

El crecimiento salarial disminuyó, pasando de un 2,4 por ciento a un 1,8 por ciento entre 2016 y 2017

OIT, 2018d



20%

Brecha salarial de género

La remuneración que reciben las mujeres es cerca de un 20 por ciento inferior a la de los hombres

OIT, 2018d



1%

Desigualdad

Entre 1980 y 2016, el 1 por ciento más rico de la población mundial experimentó un aumento global de los ingresos del 27 por ciento, mientras que el 50 por ciento de la población mundial más pobre solo experimentó un aumento del 12 por ciento

Alvaredo et al., 2018



53,6%

Brecha digital

Solo el 53,6 por ciento de los hogares tiene acceso a Internet. En países emergentes, el porcentaje apenas asciende al 15 por ciento

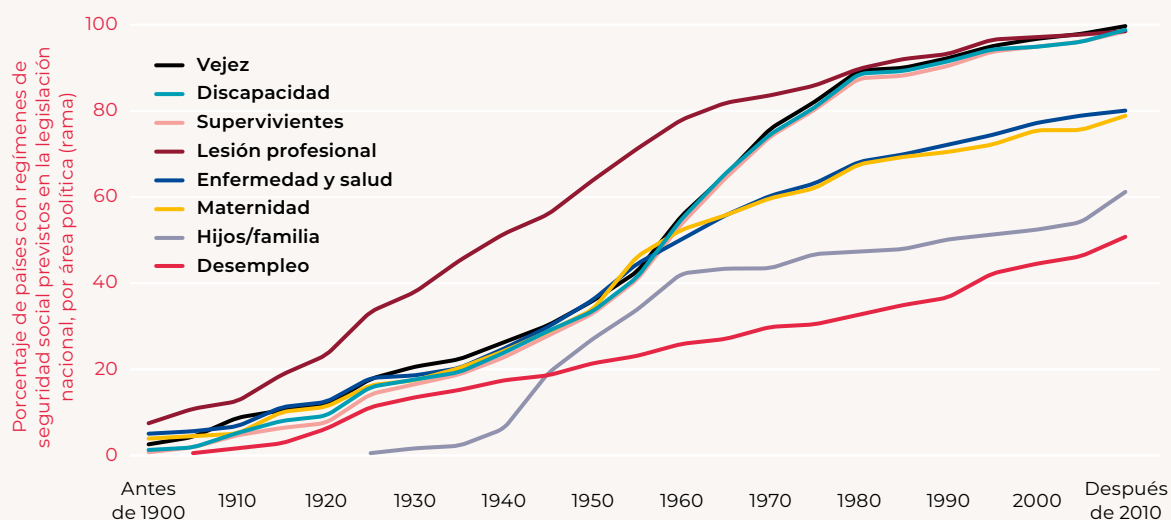
UIT, 2017

Estos nuevos desafíos vienen a sumarse a los ya existentes y amenazan con agravarlos (véase infografía, pág. 20). El desempleo sigue siendo inaceptablemente alto y millones de trabajadores tienen un empleo informal⁴. La escalofriante cifra de 300 millones de trabajadores viven en condiciones de extrema pobreza⁵. Millones de hombres, mujeres y niños son víctimas de la esclavitud moderna⁶. Un número excesivamente elevado de personas todavía trabaja demasiadas horas, y millones de esas personas siguen muriendo a causa de accidentes laborales cada año⁷. Además, el estrés en el lugar de trabajo ha exacerbado los riesgos para la salud mental⁸. El crecimiento de los salarios no ha seguido el mismo ritmo que el crecimiento de la productividad⁹, y se ha reducido la proporción de los ingresos nacionales consagrados a los trabajadores. La brecha entre los ricos y todos los demás se está ensanchando. Las mujeres todavía reciben una remuneración un 20 por ciento más baja que la de los hombres¹⁰. Aun cuando el crecimiento ha reducido la desigualdad entre países, muchas de nuestras sociedades se están volviendo cada vez más desiguales¹¹. Millones de trabajadores siguen estando excluidos, privados de derechos fundamentales y no pueden hacer oír su voz.

La combinación de estos retos tiene repercusiones más generales para la justicia social y la paz. También amenazan con socavar las reglas de una prosperidad compartida que han mantenido a las sociedades cohesionadas, erosionando la confianza en las instituciones democráticas. El aumento de la inseguridad y la incertidumbre dan pábulo al aislacionismo y al populismo. Nos preocupa el repliegue de las sociedades abiertas y las economías abiertas.

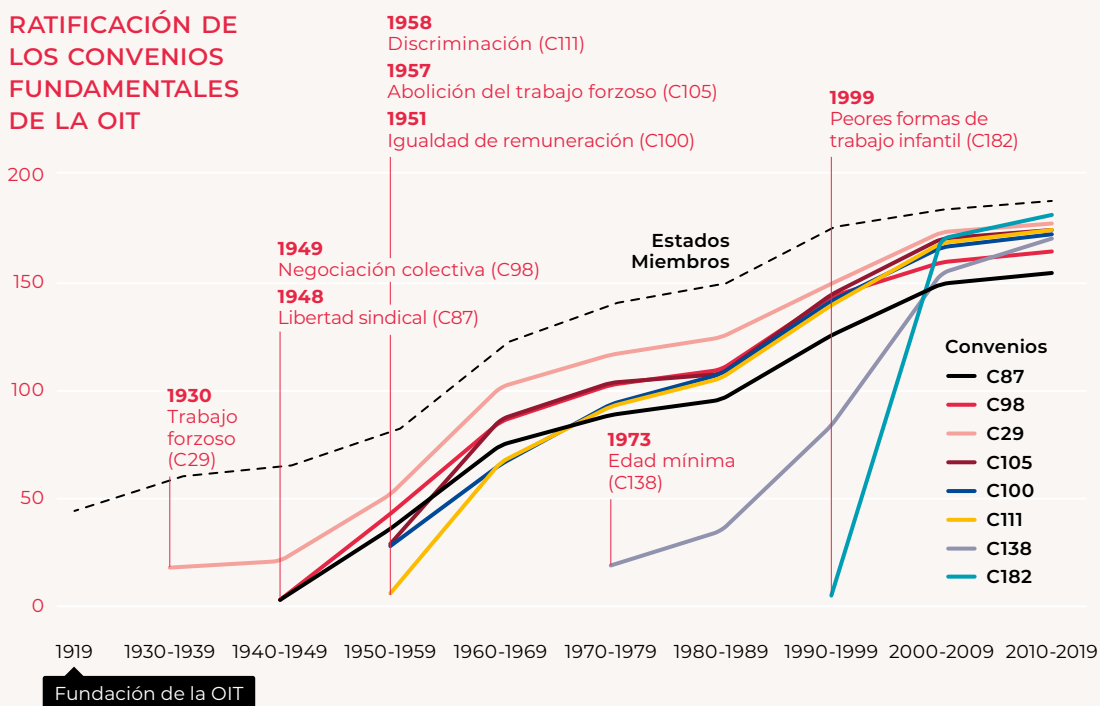
Sin embargo, nos sentimos también convocados por las oportunidades excepcionales que surgen. Los avances tecnológicos, además de multiplicar nuestras opciones para decidir dónde y cuándo queremos trabajar, también están creando nuevos y mejores puestos de trabajo. La reducción de nuestra huella de carbono en el planeta ofrece magníficas oportunidades para cubrir las necesidades de crecimiento, desarrollo y creación de empleo, y para mejorar los medios de vida en las zonas rurales. Si conseguimos que las mujeres puedan prosperar en la población con empleo, estaremos liberando un nuevo potencial y estimulando el crecimiento económico. Gracias al acceso a la educación, la formación y las tecnologías, las comunidades rurales podrán transformarse. Si se propicia que las personas mayores permanezcan activas y ocupadas, enriquecerán a la sociedad y a la economía con sus conocimientos y experiencia. Empoderar a los jóvenes para desarrollar su pleno potencial y para aprovechar las oportunidades emergentes les convertirá en los actuales precursores del cambio.

DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL POR ÁREA POLÍTICA, DESDE ANTES DE 1900 HASTA DESPUÉS DE 2010



Fuente: OIT, 2017d.

RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT



Fuente: OIT, NORMLEX.

Tenemos que aprovechar el momento, dar respuestas convincentes a las preocupaciones de los ciudadanos y liberar las innumerables oportunidades que estos cambios llevan consigo. Este es el caldo de cultivo de la transformación, el dinamismo y la posibilidad de elaborar un programa de acción que mejorará la vida de todas las personas. Ahora bien, si no intervenimos con resolución estaremos deambulando hacia un mundo donde la desigualdad irá en aumento, la incertidumbre se acentuará y la exclusión se hará fuerte, con repercusiones demoledoras a nivel político, social y económico.

Esta no es la primera vez que una alteración tan profunda del mundo del trabajo ha requerido una respuesta colectiva y mundial. En 1919, después de una devastadora guerra mundial, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reunieron, sobre la base de un compromiso compartido con la justicia social, y fundaron la Organización Internacional del Trabajo (OIT) porque «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y [...] es urgente mejorar dichas condiciones»¹². Hoy, como entonces, la paz duradera y la estabilidad dependen de la justicia social.

Los fundadores de la OIT encomendaron a la Organización elaborar las normas internacionales del trabajo y unas políticas concebidas para lograr condiciones de trabajo humanas. El principio esencial que rige esas normas es que el trabajo no es una mercancía y que los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Esto sigue siendo cierto hoy en día. Estamos convencidos de que la adhesión a estos principios beneficiará enormemente a las sociedades en sus transiciones a través de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

La Constitución de la OIT sigue siendo el contrato social universal más ambicioso de la historia¹³. En este marco, disponemos hoy día de una gran variedad de acuerdos entre países y regiones, independientemente de su nivel de desarrollo, que definen las relaciones entre el gobierno y los ciudadanos, los trabajadores y las empresas y los diferentes grupos de población. Adaptados a condiciones concretas, estos contratos sociales reflejan el consenso común de que, a cambio de la contribución de los trabajadores al crecimiento y la prosperidad, se les garantiza una participación equitativa en ese progreso, se respetan sus derechos y se les protege contra algunos de los aspectos más espinosos de la economía de mercado.

La fortaleza de los contratos sociales viables radica en el proceso de diálogo social en curso que se produce entre los principales interlocutores del mundo del trabajo¹⁴. Cuando funciona como debería, el diálogo social promueve la participación, la justicia y la legitimidad. Encuentra soluciones equitativas y duraderas para los problemas más exasperantes del mundo del trabajo y que, por lo general, son bien acogidas por quienes participaron en su elaboración.

La ejecución de esos contratos ha generado un avance sin precedentes en el mundo del trabajo. La incidencia del trabajo infantil ha caído en picado¹⁵, el aumento de los ingresos ha sacado de la pobreza laboral a millones de personas¹⁶, el número de mujeres que han entrado en el mercado laboral ha aumentado considerablemente, y el número de horas de trabajo anuales se ha reducido progresivamente¹⁷. Mientras que, hace un siglo, solo algunos países tenían sistemas de protección social, hoy en día la mayoría de los países ya los han aplicado, aunque algunos sean básicos¹⁸. Gracias al reconocimiento y al respeto de sus derechos, los trabajadores pueden expresar a diario su opinión en su vida laboral. Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores cada vez están más integradas en la mesa de negociación de las políticas al participar en el diálogo social. Y lo que es más importante, la justicia social, el pleno empleo y el trabajo decente figuran ahora de manera expresa en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Con todo, las poderosas fuerzas que configuran el futuro del trabajo exigen cambios de gran calado similares a los que tuvieron lugar cuando se fundó la OIT. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen que dar un nuevo impulso al contrato social para responder a los desafíos que afrontaremos en el futuro.

En este momento crucial, es importante reconocer que el contrato social universal se ha aplicado de manera desigual en algunos países y de manera imperfecta en otros. Además, la mayoría de los trabajadores de todo el mundo, muchos de los cuales trabajan en la economía rural y la economía informal, no tienen acceso a las instituciones formales que son la base de esos contratos sociales. Por ello han resultado excluidos del diálogo social. Se han tomado decisiones sobre sus vidas sin contar con ellos, lo que ha dado lugar al crecimiento de una desigualdad perniciosa e inaceptable en la sociedad y también entre unas generaciones y otras¹⁹, una situación en la que todos son perdedores. La ausencia o el fracaso del contrato social perjudica a todos.

Exhortamos a que se adopte un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial: **un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo**. Este programa se centra en tres ejes de actuación. En primer lugar, invertir en las capacidades de las personas, permitiéndoles formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente, y apoyarlas en las diversas transiciones que afrontarán en el curso de su vida. En segundo lugar, invertir en las instituciones del trabajo para garantizar un futuro del trabajo con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad. En tercer lugar, invertir en trabajo decente y sostenible, y en la formulación de normas e incentivos para ajustar la política económica y social, y la práctica empresarial, a este programa. Si se encauzan las tecnologías transformadoras, las oportunidades demográficas y las economías verdes, estas inversiones pueden constituir un impulso potente con miras a la equidad y la sostenibilidad de las generaciones presentes y futuras.

Este programa es un punto de inflexión. Reorienta la economía hacia un crecimiento basado en las personas y hacia el desarrollo. También brinda la oportunidad de crear trabajo decente, de facilitar la formalización de quienes tienen empleos informales y de poner fin a la pobreza de los trabajadores²⁰. Además, contribuye a aumentar los ingresos de las familias y el poder adquisitivo necesario para impulsar el crecimiento. Este programa ofrece medios para estimular la productividad del trabajo en un momento en el que el insuficiente crecimiento de la productividad y la distribución desigual de las innovaciones tecnológicas suscitan cada vez más inquietudes. Crea incentivos que ayudan a que las empresas y los mercados financieros cambien de rumbo hacia una forma más sostenible y equitativa de creación de valor. Y, además, restaura la inversión en la economía real con el fin de producir bienes, infraestructuras y servicios que generen empleos y mejoren la calidad de vida. Por último, fomenta la innovación y la diversificación económica.

Instamos a todos los interlocutores del mundo del trabajo a que participen en la elaboración de políticas nacionales e internacionales que ayuden a que todo el mundo consiga lo que quiere y lo que necesita del trabajo.

EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS



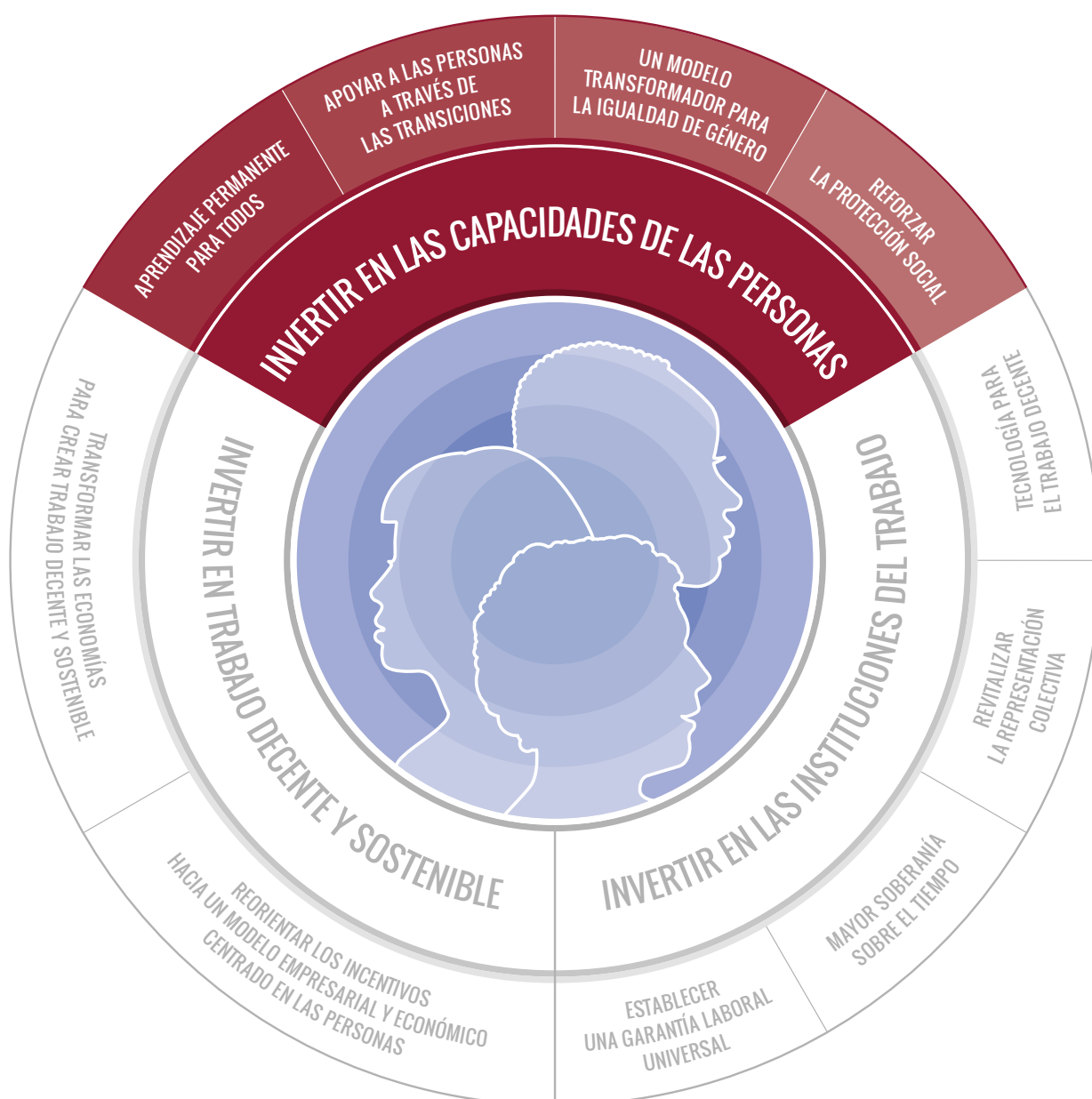
2. EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS

Nuestro programa centrado en las personas tiene visión de futuro y se ocupa prioritariamente del desarrollo de las capacidades humanas necesarias para prosperar en una era digital sin emisiones de carbono. Su objetivo no es conseguir que las personas se adapten a este nuevo panorama, sino que tiene una visión más audaz que pretende orientar las transformaciones en curso hacia un futuro del trabajo que confiera dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades, y que amplíe las libertades humanas. El programa apoya a las personas en las transiciones, trata de aprovechar las ventajas de las oportunidades demográficas y contribuye a una sociedad activa a lo largo de toda la vida²¹. Además, analiza las posibilidades de hacer realidad el contrato social para las generaciones futuras.

Nuestro programa se centra también en desarrollar las capacidades institucionales que sirven de fundamento a sociedades justas. Para ello se deberán renovar los fundamentos democráticos de nuestros mercados de trabajo y se deberá reforzar el diálogo social, para que todos puedan opinar sobre la forma que adoptarán los cambios en curso y la calidad de su vida profesional. Es decir, se deberán garantizar los derechos fundamentales del trabajo, velando por que todos los trabajadores gocen de la protección laboral adecuada y administrando de manera activa la tecnología para garantizar trabajo decente.

También se tratará de aprovechar el potencial transformador de los cambios en curso para crear trabajo decente en las nuevas economías –la economía verde, la economía digital, la economía de los cuidados–, garantizando al mismo tiempo que todo el trabajo sea decente y sostenible. Además, puesto que el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se tomen acerca de la organización de la economía, de la gestión de nuestras empresas, del valor que le demos a los diferentes tipos de trabajo y de la contribución que ese trabajo haga a nuestras comunidades, habrá que volver a evaluar las reglas, incentivos y parámetros que guían esas decisiones.

2.1 Aumentar la inversión en las capacidades de las personas



Invertir en las capacidades de las personas brindará a estas la oportunidad de realizarse plenamente y de lograr el tipo de vida que anhelan de acuerdo con sus valores²². Esa inversión es la piedra angular de un contrato social revitalizado que va mucho más allá de la inversión en capital humano, abarcando dimensiones más amplias del desarrollo humano, como los derechos y las prerrogativas que multiplican las opciones que tienen las personas y que mejoran su bienestar.

Este enfoque consta de cuatro elementos básicos: un derecho universal al aprendizaje permanente, el apoyo a las personas en las transiciones, una agenda transformadora para la igualdad de género y una protección social más sólida. No se trata de planteamientos a posteriori ni de prestaciones sociales que solo se aplican cuando un país ha alcanzado un determinado nivel de desarrollo. Por el contrario, todos los países deben conseguir que las inversiones en la formación de las personas sean una prioridad básica de la política económica, para que el trabajo pueda contribuir plenamente al desarrollo humano.

EL APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS

Exhortamos a que se reconozca formalmente el derecho universal al aprendizaje permanente y a que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente.

La gestación de cambios, ya sean los que se dan en la organización del trabajo o las nuevas tecnologías que se están adoptando en explotaciones agrícolas, fábricas y oficinas, es una característica constante del mundo del trabajo. Con el fin de aprovechar las transformaciones en curso para abrir puertas y crear oportunidades para el desarrollo humano es necesario que los trabajadores tengan derecho al aprendizaje permanente²³. Este será un elemento clave para que las personas puedan aprovechar las nuevas tecnologías y las nuevas actividades laborales que vendrán después.

El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto, y combina competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos. El aprendizaje permanente no abarca solamente las competencias necesarias para trabajar, sino que también comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática. Ofrece a los jóvenes y los desempleados una vía de inclusión en los mercados laborales. También tiene potencial transformador:

2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

il y a un titre courant sur deux lignes dans toutes les langues
et ça a été accepté ainsi pour l'anglais.

la inversión en el aprendizaje a una edad temprana facilita el aprendizaje en etapas posteriores de la vida y, a su vez, está vinculado con la movilidad social intergeneracional, lo que amplía las opciones de las generaciones futuras²⁴.

La creación de un ecosistema eficaz de aprendizaje permanente es una responsabilidad conjunta, que requiere la participación activa y el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como de las instituciones educativas. Para que el aprendizaje permanente sea un derecho, los gobiernos tendrán que ampliar y reconfigurar determinadas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación para que ofrezcan a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender. Si los trabajadores tienen garantizada la continuidad de sus ingresos y la seguridad del mercado laboral, es más probable que participen en el aprendizaje de adultos. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tienen un papel destacado en este ecosistema, por ejemplo, con la previsión de sus futuras necesidades en materia de competencias, así como participando en su ejecución.

Los gobiernos deben concebir mecanismos adecuados de financiación adaptados a sus contextos nacionales y sectoriales. Habida cuenta de la importancia que reviste la formación continua en el lugar de trabajo, los empleadores deben contribuir a su financiación. En aquellos casos en los que los empleadores se ocupen de sus propios programas de formación, pueden trabajar conjuntamente con las organizaciones de trabajadores para diseñar marcos pertinentes y dirigir los fondos de estos programas. Creemos que es necesario explorar opciones viables para incentivar a las empresas a que aumenten su inversión en formación, entre otras, examinando qué tipo de tratamiento contable se da a los costos de formación.

Proponemos que se establezca un sistema de derechos de formación mediante un sistema rediseñado de «seguro de empleo» o de «fondos sociales» que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. Se podría reconocer a los trabajadores el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan. Este sistema tiene la ventaja de apoyar a los trabajadores más vulnerables mediante su formación continua, en particular a los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador.

*Exhortamos a
que se reconozca
formalmente el
derecho universal
al aprendizaje
permanente y a que se
establezca un sistema
eficaz de aprendizaje
permanente.*

En aquellos países en los que la mayoría de los trabajadores tienen trabajos informales, recomendamos que se establezcan fondos nacionales o sectoriales de educación y formación. Estas instituciones, administradas por consejos tripartitos, podrían dar a los trabajadores acceso a la educación y la formación, haciendo hincapié en las competencias profesionales.

Las tecnologías digitales abren nuevas posibilidades para una amplia participación en la formación, así como la posibilidad de superar las limitaciones de tiempo y recursos a través de vías de aprendizaje flexibles y más cortas. Es necesario velar por su calidad. Así debe ser en el contexto del acceso a una educación universal de calidad, impartida por docentes bien formados y bien remunerados, cuyas competencias, conocimientos y enseñanzas no pueden ser sustituidas por la tecnología. Recomendamos que los gobiernos creen mecanismos de control de la calidad del aprendizaje permanente y que, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, supervise la eficacia del sistema de aprendizaje permanente. Si queremos que el aprendizaje sea permanente de verdad, las competencias deben ser transferibles. Para ello es necesario instaurar un marco común de reconocimiento de las competencias, tanto en el plano nacional como en el internacional.

Un sistema sólido de aprendizaje permanente, combinado con una protección social universal, permite a los trabajadores asumir la responsabilidad de participar de manera proactiva en su propio aprendizaje. Esto implica anticipar las competencias que necesitarán para conservar sus empleos, identificar cómo adquirirlas y participar en la formación necesaria, sabiendo que pueden invertir su tiempo y asumir el riesgo.

EL APOYO A LAS PERSONAS EN LAS TRANSICIONES

Exhortamos a que se aumente la inversión en las instituciones, políticas y estrategias que ayudarán a las personas a lo largo de las transiciones del futuro del trabajo.

La vida profesional ha conllevado siempre transiciones: de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, los cambios de trabajo, el acceso a la jubilación²⁵. Al reto que entrañan estas transiciones se suman las transformaciones mundiales que se están gestando: cambios tecnológicos y demográficos, y la transición a una economía baja en emisiones de carbono. Si se apoya a las personas en estas transiciones, se ampliarán sus opciones y se les infundirá seguridad para afrontar los cambios. De esta manera, se empoderará a las personas para que configuren sus vidas profesionales y a las sociedades para que encaucen

las ventajas demográficas de algunas regiones, creando sociedades activas a lo largo de toda la vida en las demás.

La transición de la escuela al trabajo es una coyuntura crucial para los jóvenes, pero también es un momento en el que muchos de ellos se quedan rezagados. Cuando no consiguen superar con éxito esta transición, sus vidas quedan lastradas durante mucho tiempo²⁶. Este problema se agravará en el futuro con el rápido crecimiento de la población de jóvenes en algunas regiones en las que el desempleo juvenil está aumentando a la vez que lo hacen los niveles de educación²⁷. Si no se consigue aprovechar este enorme potencial, sufriremos consecuencias sociales y de desarrollo a largo plazo. Hay que apoyar con firmeza a los jóvenes en esta transición para que puedan integrarse en los mercados de trabajo y convertirse en miembros activos de nuestras sociedades.

Recomendamos a los gobiernos que multipliquen las oportunidades de trabajo decente de los jóvenes con programas de empleo y con apoyo a los jóvenes emprendedores. El sector privado debe desempeñar un papel particular en ofrecer a los jóvenes aprendizaje profesional de calidad y su primera oportunidad de trabajo. Se debe remunerar el trabajo de los jóvenes con arreglo al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Debe prestarse especial atención a la promoción del acceso y la participación en el aprendizaje permanente de los jóvenes sin empleo, educación o formación para garantizar su inclusión social. La interacción y la cooperación entre los países que sufren envejecimiento de la población y aquellos que tienen poblaciones jóvenes generarán beneficios del mercado de trabajo para todos ellos.

Los trabajadores de edad avanzada también son un activo para nuestras economías y sociedades, más aún a medida que se prolonga la vida profesional²⁸. Por lo tanto, recomendamos que se aumente el apoyo a los trabajadores de edad avanzada para ampliar sus opciones y favorecer una sociedad activa a lo largo de toda la vida²⁹. Se debe ofrecer asistencia a aquellos que quieran seguir siendo económicamente activos, por ejemplo, a través de contratos de trabajo flexibles que prevean horas de trabajo reducidas y teletrabajo³⁰. Los gobiernos podrían incrementar los supuestos de jubilación parcial, o subir la edad de jubilación con carácter facultativo, protegiendo así a las personas de edad avanzada de tener que trabajar más allá de sus límites. La tecnología ofrece medios nuevos e innovadores de adaptación a los trabajos y los lugares de trabajo para facilitar la continuidad en el empleo de los trabajadores de edad avanzada y de aquellos que tienen o desarrollan discapacidades en el curso de su vida profesional. En muchos países, las personas de edad avanzada, ya sea en la agricultura de

Exhortamos a que se aumente la inversión en las instituciones, políticas y estrategias que ayudarán a las personas a lo largo de las transiciones del futuro del trabajo.

subsistencia o en el comercio minorista mal remunerado, no pueden permitirse el lujo de dejar de trabajar. Garantizar, como mínimo, una pensión básica para todos permitiría que los trabajadores que hayan cumplido la edad de jubilación reduzcan sus jornadas laborales o que dejen de trabajar si así lo quieren, y mitigaría la pobreza entre las personas de edad avanzada.

Con el fin de respaldar a las personas en las cada vez más frecuentes transiciones del mercado laboral, los gobiernos deben incrementar las inversiones en los servicios públicos de empleo, combinando servicios digitales con el asesoramiento personal y servicios de colocación, y mejorando la información del mercado laboral para respaldar el proceso de toma de decisiones. Si las políticas activas del mercado de trabajo son proactivas, los trabajadores estarán mejor preparados para afrontar estas transiciones. Es preciso elaborar nuevos mecanismos para rediseñar el seguro de desempleo, la formación y los permisos como el «seguro de empleo», así como para mejorar la empleabilidad (por ejemplo, la formación para el empleo, el trabajo por cuenta propia o la iniciativa empresarial) y empoderar a los trabajadores de manera que sepan reorientar sus vidas ante la pérdida de puestos de trabajo. Será necesario reforzar la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otras organizaciones colaboradoras, con inclusión de las del sector privado.

Nos encontramos ante desafíos colectivos que exigen respuestas colectivas. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel clave en el fomento de la resiliencia y la adaptación. Los acuerdos de transición entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el plano sectorial pueden facilitar una intervención temprana, asesoramiento y ayuda financiera.

UNA AGENDA TRANSFORMADORA PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Exhortamos a que se adopte un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género en el futuro del trabajo.

Ya no se puede seguir cuestionando el imperativo social y económico de la igualdad de género. Sin embargo, el ritmo de cambio, frustrante por su lentitud durante los últimos decenios a pesar de las medidas jurídicas e institucionales adoptadas para prohibir la discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades, pone de relieve los obstáculos estructurales que todavía es necesario superar. Las mujeres siguen teniendo que adaptarse a un mundo de trabajo conformado

por hombres para hombres. Si bien se han abierto muchas puertas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, las mujeres todavía realizan tres cuartas partes del trabajo de prestación de cuidados no remunerado de todo el mundo³¹. Mientras que en muchos países se fomenta que las mujeres entren en los ámbitos dominados por los hombres, rara vez se alienta a los hombres a hacer trabajos considerados tradicionalmente femeninos. A menudo se considera el trabajo que hacen las mujeres como «subordinado» al trabajo de los hombres, a pesar del número de hogares encabezados por mujeres en todo el mundo. Además, la lucha para lograr la igualdad de género sigue siendo en gran parte un «asunto de mujeres». Los enfoques utilizados durante los últimos decenios dejarán de funcionar. Las sociedades tienen que centrarse en los principales puntos de inflexión³².

La igualdad de género comienza en el hogar. Recomendamos que se adopten políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan los cuidados y las responsabilidades domésticas. Este proceso incluye la instauración y ampliación de prestaciones de permisos que animen a ambos progenitores a compartir por igual las responsabilidades de prestación de cuidados. Se requerirá una mayor inversión en servicios públicos de cuidados (véase la sección 2.3) para garantizar un reparto equilibrado del trabajo de prestación de cuidados, no solo entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado y la familia. En muchos países, las inversiones en otros servicios públicos pueden reducir el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, como buscar agua.

Recomendamos que se adopten medidas para garantizar la rendición de cuentas con el fin de impulsar la igualdad de género. Importa lo que medimos. Tener en cuenta el trabajo de prestación de cuidados no remunerado puede cambiar la reflexión acerca de su valor y puede revelar un panorama más exacto del bienestar nacional y mundial. Las políticas de transparencia salarial, como el cumplimiento de requisitos obligatorios de presentación de información y otras medidas que protegen el derecho de los trabajadores a compartir información, pueden arrojar luz sobre la magnitud de las diferencias salariales basadas en el género y facilitar que se corrijan³³. Es preciso elaborar, medir y actualizar constantemente toda una gama de herramientas de acción afirmativa –que comprendan cuotas, objetivos y planes de igualdad– para asegurarse de que siguen siendo pertinentes para la lucha contra las desigualdades de género.

Es esencial que se potencie la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres. Tanto en la economía formal como en la informal, así como en el gobierno, en las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y en las cooperativas, las mujeres deben ser participantes

Exhortamos a que se adopte un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género en el futuro del trabajo.

activas en el proceso de toma de decisiones. Recomendamos a los gobiernos, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores que aboguen de manera activa por una mayor representación de la mujer, y den su apoyo a esta medida.

La tecnología puede desempeñar un papel importante en la consecución de la igualdad de género. Los teléfonos móviles pueden facilitar el conocimiento y el acceso a oportunidades de empleo. El acceso a la financiación y al crédito a través de la banca móvil puede dar un gran impulso a la iniciativa empresarial de las mujeres en la economía rural. Al mismo tiempo, los datos más recientes revelan que los nuevos modelos de negocio en la economía digital están perpetuando las brechas de género³⁴. Se ha demostrado que los algoritmos utilizados para encontrar puestos de trabajo pueden perpetuar sesgos de género³⁵. Recomendamos que se adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible.

La eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una condición indispensable para conseguir la igualdad de género. La OIT se ha comprometido a establecer un instrumento normativo internacional sobre la violencia y el acoso; su éxito será decisivo para esta innovadora iniciativa.

EL FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Exhortamos a que se garantice una protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.

La protección social es un derecho humano y es esencial para que los trabajadores y sus familias puedan gestionar sus futuras transiciones. Ante las transformaciones que se están produciendo y que darán lugar a perturbaciones y desplazamientos de población, la protección social libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales. La protección social es un factor productivo que ayuda a las personas y a las economías a prosperar. Sin embargo, más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta, y los cambios en la organización del trabajo han creado nuevas deficiencias que es preciso subsanar³⁶.

El futuro del trabajo precisa un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de los riesgos que ayude a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida³⁷. Los gobiernos tienen que

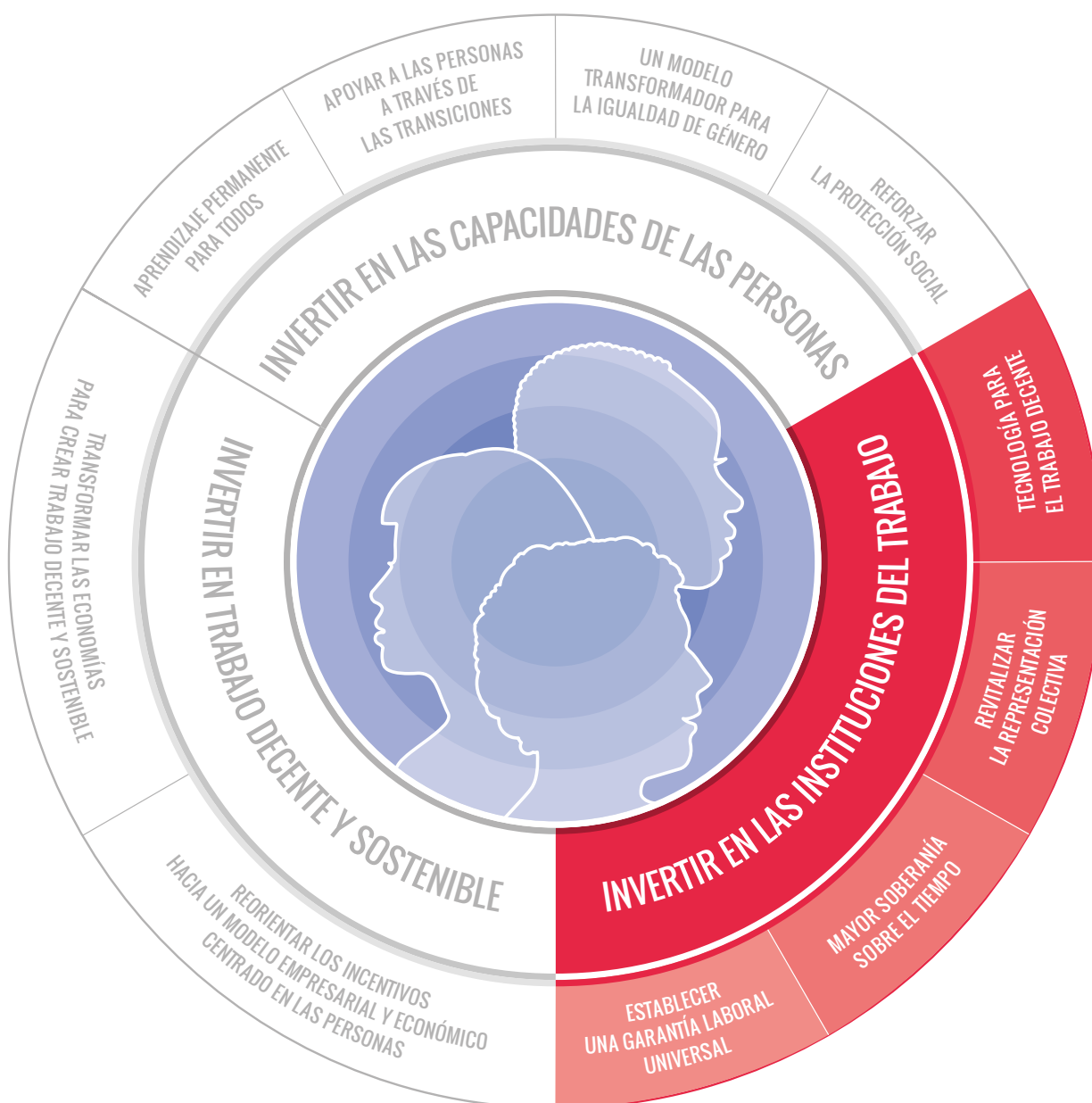
garantizar la protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez. Entre otras cosas, con un piso de protección social³⁸ que ofrezca un nivel básico de protección a todas aquellas personas que la necesiten, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección. El ahorro personal solo debe ser una opción voluntaria que complemente prestaciones estables, equitativas y adecuadas del seguro social obligatorio³⁹.

Con el fin de garantizar una protección social eficaz para todos, las sociedades tienen que subsanar esas deficiencias y adaptar los sistemas al mundo del trabajo en plena transformación, ampliando la cobertura de una protección social adecuada a los trabajadores de todas las formas de trabajo, con inclusión del empleo por cuenta propia. No se trata de una mera aspiración: países con diferentes niveles de desarrollo han establecido sistemas de protección social, adaptados a sus contextos nacionales y regionales, ampliando la cobertura a los trabajadores más vulnerables del sector informal de la economía. Dado que la organización del trabajo sigue cambiando, los sistemas de protección social tendrán que evolucionar para ofrecer protección constante a los trabajadores que se muevan entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia, entre distintas empresas y sectores de la economía o entre países, para así garantizar que los derechos y las prestaciones son accesibles y transferibles, entre otras cosas, para aquellos que trabajen en las plataformas digitales.

La sostenibilidad de los sistemas de protección social se está convirtiendo cada vez más en una inquietud apremiante en vista de las tendencias demográficas, los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo, la disminución de los rendimientos de las inversiones de las pensiones y la reducción de la base imponible. Una forma de prestar apoyo a una sociedad activa a lo largo de toda la vida es aliviar la presión sobre los sistemas de protección social. Incluso si llega el momento de que los fondos públicos no den más de sí, los gobiernos tienen otras opciones para ampliar el margen fiscal, entre otras, la reasignación del gasto público, el aumento de los ingresos fiscales (véase la sección 2.3) y la ampliación de la cobertura del seguro social y de los ingresos contributivos. Un sistema de protección social sólido y sostenible también recibe las contribuciones de los empleadores (seguros sociales). La comunidad internacional también puede ayudar a los países a desarrollar sus sistemas de protección social.

Exhortamos a que se garantice una protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.

2.2 Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo



El trabajo no es una mercancía con la que se pueda comerciar en los mercados buscando el mejor postor; los trabajadores son seres humanos con derechos, necesidades y aspiraciones. Las instituciones del trabajo velan por que este vaya acompañado de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. El propósito de estas instituciones es compensar la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo, y garantizar relaciones laborales justas y equilibradas. Constituyen los elementos básicos de las sociedades justas y comprenden, entre otros, la legislación, los reglamentos, los contratos de trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los convenios colectivos y los sistemas de administración del trabajo y de inspección laboral. Cuando están bien concebidos y se aplican, contribuyen además a que los mercados de trabajo y las economías funcionen mejor. Sin el desarrollo de estas capacidades institucionales, no se podrán desplegar plenamente las capacidades de las personas. El cumplimiento del contrato social depende de ellos.

Las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo exigen que se fortalezcan y revitalicen las instituciones del trabajo, por ejemplo, estableciendo una garantía de trabajo universal, ampliando la soberanía sobre el tiempo, reactivando la representación colectiva y encauzando la tecnología para lograr un trabajo decente. Estas medidas son necesarias para forjar un futuro del trabajo con justicia social, para construir vías hacia la formalización, para reducir la desigualdad y la pobreza de los trabajadores, y para mejorar la seguridad y proteger la dignidad del trabajo.

ESTABLECER UNA GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL

Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

A medida que cambie la organización del trabajo, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtarefas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal. Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral. Es necesario examinar y, en caso necesario, aclarar responsabilidades, así como adaptar el ámbito de aplicación de las leyes y los reglamentos para garantizar una protección social eficaz a los trabajadores que tengan una relación laboral.

Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral, también deben gozar de una protección adecuada que les garantice condiciones de trabajo humanas para todos.

Los fundadores de la OIT identificaron esas condiciones de trabajo humanas como:

la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, [...] garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical [...]⁴⁰.

Para que existan unas condiciones equitativas es preciso velar por que todos los trabajadores gocen de estas protecciones.

Recomendamos el establecimiento de una Garantía Laboral Universal que comprenda:

- a) derechos fundamentales de los trabajadores: libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación; y
- b) un conjunto de condiciones de trabajo básicas: i) «un salario vital adecuado»⁴¹; ii) limitación de las horas de trabajo⁴²; y iii) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo⁴³.

La comunidad internacional reconoce desde hace mucho tiempo la salud como uno de los derechos humanos⁴⁴. En un mundo en el que casi 3 millones de trabajadores siguen muriendo cada año como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁴⁵, ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

Estos diversos elementos que conforman la Garantía Laboral Universal están interconectados y se refuerzan mutuamente. El establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes de trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas. Un «salario vital adecuado» ayudará a luchar contra el trabajo infantil o el trabajo forzoso que se deriva de la pobreza de los trabajadores y los bajos salarios.

La Garantía Laboral Universal ofrece un piso de protección que puede mejorarse a través de convenios colectivos o de legislación. Es un punto de partida a partir del cual se pueden construir instituciones del mercado de trabajo inclusivas. Para muchos trabajadores, la ampliación del alcance de la protección laboral proporciona una vía de transición del empleo informal al formal, al mismo tiempo que se asegura de que esos trabajadores disfruten de los derechos básicos de los trabajadores y de seguridad de los ingresos⁴⁶. Junto con el piso de protección social (véase la sección 2.1), ofrece una garantía de bienestar en el trabajo e impulsa medidas más contundentes para combatir la pobreza. Esta garantía refuerza la relación de trabajo⁴⁷ y, al mismo tiempo, amplía el alcance de la protección más allá de esa relación. Estos son los aspectos clave de una fuerza de trabajo más productiva, que beneficia a las empresas y contribuye al crecimiento económico sostenible.

AMPLIAR LA SOBERANÍA SOBRE EL TIEMPO

Exhortamos a que se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

En el pasado, se han tomado medidas para limitar y reducir el número máximo de horas de trabajo, que han ido acompañadas por aumentos de la productividad⁴⁸, lo cual sigue siendo un importante objetivo político. Las tecnologías transformadoras y los cambios en la organización del trabajo plantean nuevos desafíos para la aplicación efectiva de estos límites. Las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo. En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital.

Son demasiados los trabajadores que siguen trabajando horas excesivas, lo que les deja poco tiempo libre⁴⁹. Un gran número de mujeres de todo el mundo lucha para conciliar la vida profesional con las responsabilidades de prestación de cuidados. Muchos trabajadores tienen que cumplir con largas jornadas de trabajo porque su familia es pobre o porque correrían el riesgo de caer en la pobreza si redujesen sus horas de trabajo. En el polo opuesto están los trabajadores que no tienen suficiente trabajo. Casi uno de cada cinco trabajadores

Exhortamos a que se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

de todo el mundo que trabaja pocas horas señala que le gustaría trabajar más horas⁵⁰. Para muchos de ellos, las horas de trabajo pueden variar mucho y ser impredecibles, sin un número garantizado de horas semanales de trabajo remunerado, y con poco o ningún derecho a escoger cuándo trabajan.

Los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial⁵¹. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. El diálogo social es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo adaptados a los trabajadores y a los empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas.

Con el fin de abordar la cuestión de la pobreza de tiempo, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores también deberán respaldar mejoras de la productividad, en particular en el mundo en desarrollo, de manera que los trabajadores puedan mantener o aumentar sus ingresos, al mismo tiempo que reducen sus horas de trabajo para adaptarlas a los límites máximos.

Urge garantizar la dignidad de las personas que trabajan «por llamada», de manera que realmente tengan opciones de flexibilidad y control sobre sus horarios. Recomendamos que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsibles. Se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».

REVITALIZAR LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Exhortamos a adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social.

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son partes en el contrato social, responsables de su diseño y ejecución a través del diálogo social. La representación colectiva de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social es un bien público que se

fundamenta en la esencia misma de la democracia. Ha de ser alentada y promovida a través de políticas públicas. Al ampliar el proceso de toma de decisiones y anclarlo en la vida local, la representación colectiva refuerza la pertinencia y la legitimidad de las decisiones adoptadas, así como el compromiso en aras de su aplicación. Esto, a su vez, contribuye a la adaptabilidad, la agilidad y la resiliencia de las empresas, los mercados laborales y las economías. La representación colectiva y el diálogo social generan las capacidades institucionales necesarias para guiar las transiciones hacia el futuro del trabajo.

La concentración del poder económico y la debilitación del poder de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva han contribuido al aumento de la desigualdad dentro de los países⁵². Los cambios en los marcos jurídicos y en la organización del trabajo, junto con la persistencia del empleo informal, hacen más difícil para los trabajadores organizarse y representar sus intereses colectivos. Las microempresas y las pequeñas empresas de la economía informal pueden asimismo tener dificultades para que sus intereses sean representados adecuadamente por las organizaciones de empleadores. Las grandes empresas capaces de influir directamente en las políticas públicas pueden encontrar poco valor en la representación colectiva de los intereses de las empresas. Al igual que se cuestiona la legitimidad representativa de los interlocutores sociales, también se pone en tela de juicio su papel en la gobernanza del trabajo y de los trabajadores.

Las organizaciones de empleadores fuertes representan un poder compensatorio que impide la determinación de la política económica por parte de unos pocos actores dominantes del mercado y pueden proteger contra la corrupción. Las organizaciones de empleadores deben adaptar sus servicios a las necesidades en proceso de cambio y reforzar su capacidad para representar un conjunto cada vez más diverso de intereses empresariales⁵³. Han de utilizar su poder de convocatoria para reunir en torno a la mesa de discusión esos intereses diversos, incluidas las grandes empresas multinacionales, que tal vez no se cuenten entre sus miembros. Nada puede reemplazar el poder de convocatoria de las organizaciones nacionales y sectoriales de empleadores y de empresas.

Las organizaciones de trabajadores han de adoptar técnicas de organización innovadoras, en particular mediante el uso de la tecnología digital, para organizar a los trabajadores. Los trabajadores de lugares de trabajo y países diversos pueden organizarse a través de medios digitales y participar en nuevas formas de acción conectada⁵⁴. La tecnología digital ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, como el análisis automático de

*Exhortamos a adoptar
políticas públicas
que promuevan
la representación
colectiva y el diálogo
social.*

datos a gran escala para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de microtarefas o la transferibilidad de las prestaciones sociales. Si bien es mucho lo que se puede ganar forjando alianzas con otros colectivos de la sociedad civil, ello no sustituye a la organización de los trabajadores, ya sean mujeres que trabajan por cuenta propia en la economía informal, trabajadores rurales o trabajadores en plataformas digitales. Los trabajadores de la economía informal a menudo han mejorado su situación mediante su organización, colaborando con cooperativas y organizaciones de base comunitaria⁵⁵. Las organizaciones de trabajadores deben adoptar estrategias de organización inclusivas, posibilitando la afiliación a los trabajadores informales⁵⁶. Ello representa tanto un camino hacia la formalización como una herramienta para la inclusión.

Existen muchas opciones a disposición de los responsables de la elaboración de políticas y de los propios interlocutores sociales para reforzar los mecanismos de diálogo y de colaboración que hacen efectivo el contrato social. Pueden elegirse de acuerdo con las circunstancias que imperen y las preferencias de los interesados. A escala empresarial, los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración son mecanismos de eficacia probada para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral. La negociación colectiva es un derecho fundamental y una herramienta poderosa para conseguir el éxito económico y la equidad social, sobre todo en tiempos de transformación profunda. El diálogo social tripartito ofrece a las partes en el contrato social la oportunidad de considerar las cuestiones sociales más generales que trae consigo el cambio y de orientar las respuestas políticas. Recomendamos que los países promuevan activamente estas opciones. Y dado que las cuestiones que han de tratarse a menudo rebasan las fronteras nacionales, dirigimos las mismas recomendaciones a los organismos regionales, a las empresas multinacionales y a las organizaciones sindicales internacionales⁵⁷.

La baja productividad, el estancamiento del crecimiento de los salarios y el aumento de la desigualdad exigen invertir en instituciones de fijación de salarios, ámbito en que las políticas actuales no han sido suficientes. Es necesario revitalizar las políticas salariales mediante una aplicación adecuada de los salarios mínimos legales y de los salarios negociados colectivamente⁵⁸. Unas instituciones integradoras de fijación de salarios que incluyan a la economía informal pueden transformar los procesos de desarrollo y mejorar los medios de vida⁵⁹.

Sin embargo, ello requiere que existan condiciones para el diálogo y la negociación entre actores independientes, con el Estado como

garante⁶⁰. Por lo tanto, insistimos en la necesidad de la ratificación y aplicación universales de todos los convenios fundamentales de la OIT. Todos los trabajadores –incluidos los autónomos y los de la economía informal– y todas las empresas deberían disfrutar de libertad sindical y de asociación, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO DECENTE

Exhortamos al uso de la tecnología en aras del trabajo decente y bajo «control humano».

El debate sobre la tecnología en el futuro del trabajo tiende a centrarse en las cuestiones de creación y destrucción de empleo, y en la necesidad de readaptación profesional. El programa centrado en las personas requiere que se preste una atención igualmente urgente –y complementaria– al papel más general de la tecnología para promover el trabajo decente. La tecnología puede liberar a los trabajadores del trabajo arduo, de la suciedad, la monotonía, el peligro y la penuria. Los robots colaborativos, o «cobots», pueden reducir el estrés relacionado con el trabajo y los potenciales accidentes laborales. Sin embargo, los procesos impulsados por la tecnología también pueden hacer superflua la mano de obra y, en última instancia, alienar a los trabajadores y frenar su desarrollo. La automatización puede mermar la capacidad de control y la autonomía de los trabajadores, así como la riqueza del contenido del trabajo, lo que podría dar lugar a la pérdida de calificaciones y a la disminución de la satisfacción de los trabajadores. La realización del potencial de la tecnología en el futuro del trabajo depende de decisiones fundamentales en relación con la concepción del trabajo, que podrían implicar debates en profundidad entre trabajadores y directivos para el «diseño» de los puestos de trabajo⁶¹.

También nos adherimos a un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos. El ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, debe ser regulado para proteger la dignidad de los trabajadores. El trabajo no es una mercancía; así como tampoco el trabajador es un robot.

Tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y los sensores entrañan innumerables posibilidades para mejorar el trabajo: la extracción de información mediante técnicas de minería de datos puede ayudar a las administraciones del trabajo a identificar los sectores de

Exhortamos al uso de la tecnología en aras del trabajo decente y bajo «control humano».

alto riesgo y a mejorar los sistemas de inspección del trabajo; las tecnologías digitales, como las aplicaciones y los sensores, pueden facilitar a las empresas y a los interlocutores sociales la supervisión de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de la legislación laboral en las cadenas de suministro; la tecnología de cadenas de bloques, que proporciona transparencia y seguridad a través de bloques cifrados y bases de datos descentralizadas, podría garantizar el pago de los salarios mínimos y facilitar la transferibilidad de las calificaciones y de la protección social de los trabajadores migrantes, así como el pago de la seguridad social para quienes trabajan en plataformas digitales. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben invertir en la incubación, verificación y difusión de tecnologías digitales en apoyo del trabajo decente.

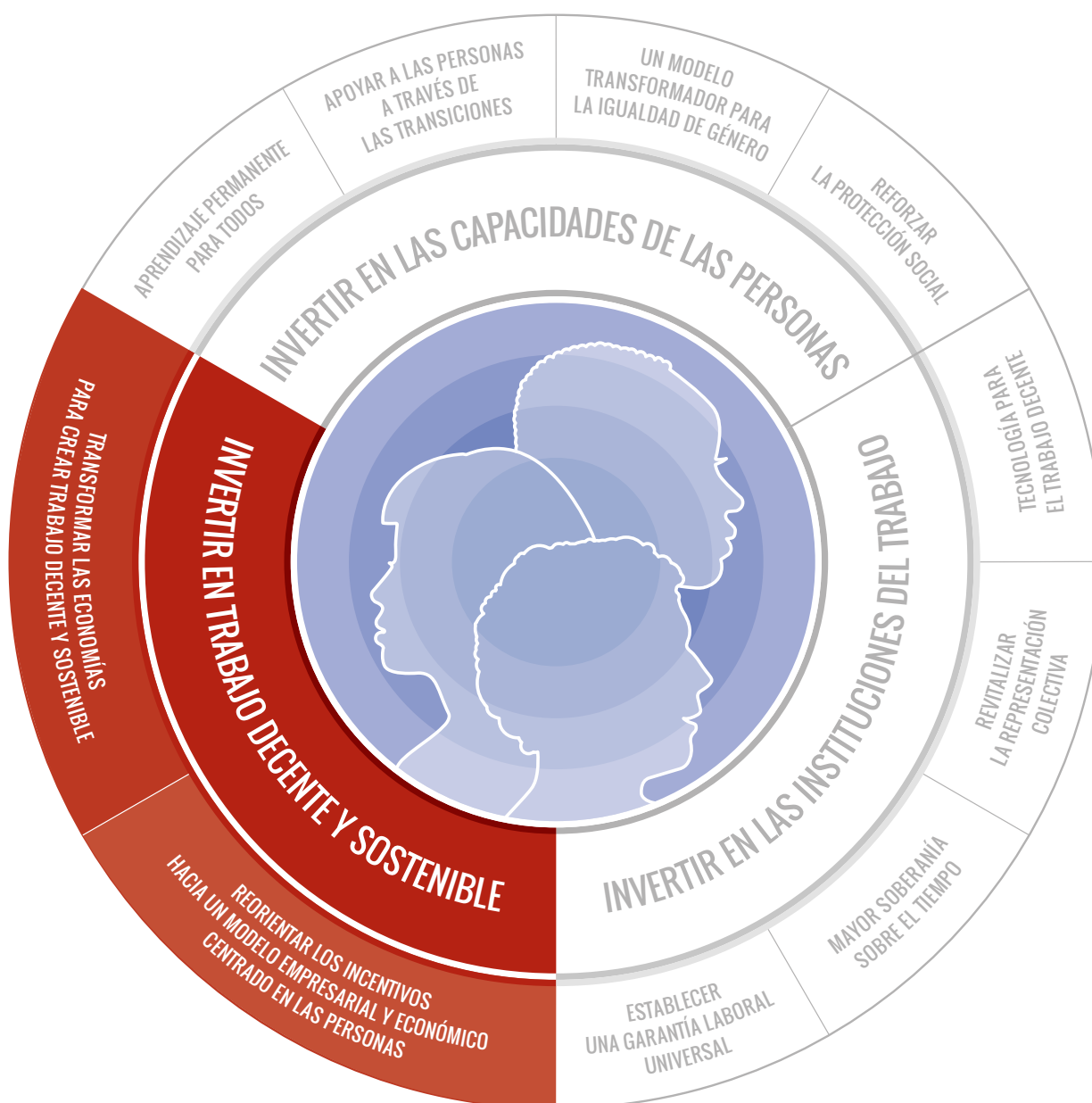
Al mismo tiempo, la tecnología digital crea nuevos retos para la aplicación efectiva de las protecciones laborales. Las plataformas digitales de trabajo⁶² proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores en diferentes partes del mundo, pero la dispersión inherente a ese tipo de trabajo en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables. El trabajo a veces está mal remunerado, a menudo por debajo de los salarios mínimos vigentes, y no existen mecanismos oficiales para hacer frente al trato injusto⁶³. Como esperamos que esta forma de trabajo se expanda en el futuro, recomendamos el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM, 2006), que es en la práctica un código mundial del trabajo para la gente de mar, es una fuente de inspiración para abordar los retos de los trabajadores, los empleadores, las plataformas y los clientes que operan en diferentes jurisdicciones.

Las nuevas tecnologías generan grandes cantidades de datos relativos a los trabajadores. Esto plantea riesgos para su intimidad. Puede haber otras consecuencias, dependiendo de cómo se usen los datos. Por ejemplo, los algoritmos utilizados para la asignación de puestos de trabajo pueden reproducir sesgos y prejuicios históricos. Es necesario elaborar una reglamentación que regule el uso de los datos y la responsabilidad exigible en cuanto a la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo. Las empresas deben asegurarse de que cuentan con políticas de transparencia y de protección de datos para que los trabajadores sepan qué información se está rastreando. Se debería informar a los trabajadores de cualquier control que se realice en el lugar de trabajo e imponer límites a la recopilación de datos que puedan

dar lugar a discriminación como, por ejemplo, los relativos a la sindicación. Los trabajadores deben tener acceso a sus propios datos, así como el derecho a comunicar esa información a su representante o autoridad reguladora.

Recomendamos que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores hagan un seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, orienten el desarrollo de las mismas de forma que se respete la dignidad de los trabajadores y consideren la posibilidad de adoptar nuevas normativas en este sentido.

2.3 Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible



Las grandes transformaciones económicas en curso, relacionadas con las nuevas tecnologías, los cambios demográficos y el cambio climático, tendrán efectos perturbadores y transformadores en nuestras economías y en el trabajo. El tercer eje de nuestro programa centrado en las personas requiere grandes inversiones que den forma y guíen estas transformaciones para crear trabajo decente. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben participar en este proceso esencial de toma de decisiones.

Los países deben ahora priorizar inversiones sostenibles a largo plazo que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta. Con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica pueden orientarse mejor las inversiones hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes, igualdad de género y desarrollo sostenible, proporcionando al mismo tiempo una base para actividades de alto valor añadido. El objetivo general es invertir en «trabajo decente y sostenible», una expresión que utilizamos para designar la vía del crecimiento y el desarrollo centrados en las personas con el fin de lograr trabajo decente para todos⁶⁴.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE

Exhortamos a la adopción de incentivos para promover las inversiones en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible.

En la Agenda 2030, la comunidad internacional ha adoptado el objetivo del pleno empleo y el trabajo decente para todos; los países se esfuerzan ahora por alcanzar ese objetivo de acuerdo con los planes nacionales que han elaborado. En ese contexto, recomendamos encarecidamente que se invierta en esferas de la economía que revisten una importancia estratégica para satisfacer necesidades mundiales ineludibles y aprovechar oportunidades indispensables de trabajo decente y sostenible.

La economía de los cuidados podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo para 2030⁶⁵. La inversión en cuidados responde a una necesidad social acuciante de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países y abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género⁶⁶. La transformación de la economía de los cuidados requiere inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad, políticas de trabajo decente para los cuidadores, apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo

Exhortamos a la adopción de incentivos para promover las inversiones en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible.

remunerado y una revalorización, además de la formalización del trabajo de cuidados remunerado⁶⁷. Las nuevas tecnologías podrían mejorar las condiciones de trabajo, así como el alcance y la prestación de servicios.

La acción requerida para mitigar el cambio climático tendrá necesariamente un impacto transformador en el mundo del trabajo. No subestimamos la magnitud de las perturbaciones que esta transformación causará a las empresas y a los trabajadores⁶⁸. Sin embargo, unas estrategias de adaptación cuidadosamente diseñadas tienen potencial para generar un efecto neto positivo en el empleo mediante una transición justa para todos los actores del mundo del trabajo (véase la sección 2.1)⁶⁹. Invertir más en la economía verde puede promover un futuro del trabajo integrador, ya que la degradación del medioambiente afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables y a los países de bajos ingresos⁷⁰. Grandes oportunidades de inversión e innovación están aún por explotar en el ámbito de la energía renovable y la construcción y el acondicionamiento medioambientalmente sostenibles, con importantes repercusiones en términos de creación de empleo y readaptación profesional⁷¹. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas son aliadas especialmente importantes a la hora de concebir adaptaciones locales al cambio climático.

La economía rural emplea a más de dos de cada cinco trabajadores del mundo⁷². Muchos viven en la pobreza y la informalidad, y dependen de la agricultura a pequeña escala para su sustento. Sin embargo, la inversión estratégica en la economía rural ha quedado rezagada. Revertir esta tendencia y lograr el trabajo decente y sostenible requiere medidas urgentes. Entre ellas figuran el fortalecimiento de los derechos de titularidad de las tierras, el empoderamiento de las mujeres, la mejora del acceso al crédito y a los seguros, y el establecimiento de medidas para lograr precios justos y estables de los productos agrícolas en aras de la seguridad alimentaria⁷³.

La mejora y la modernización de la agricultura de subsistencia a pequeña escala permitirían avanzar considerablemente para sacar a la población de la pobreza y ayudar a los países a cosechar los beneficios de la agricultura necesarios para la transformación económica. Esto debería priorizarse integrando a los pequeños agricultores –muchos de los cuales son mujeres– en las cadenas de valor de las agroempresas a nivel nacional, regional e internacional, las cuales generan vínculos hacia adelante y hacia atrás entre la agricultura, la industria y los servicios, así como a través de iniciativas gubernamentales para proporcionarles acceso al crédito a fin de que aprovechen las oportunidades que brinda la cadena de valor⁷⁴.

Las economías rurales son vulnerables al cambio climático, además de encontrarse entre las más generadoras de emisiones de gases de efecto invernadero. Existe una necesidad urgente de promover el acceso a una energía limpia, asequible y renovable en las zonas rurales. El suministro de energía para todo, desde los teléfonos móviles hasta el riego por goteo, liberaría el potencial de las tecnologías digitales para ayudar a los trabajadores rurales a acceder a los servicios móviles de extensión y de banca, así como al comercio minorista electrónico y a los servicios electrónicos de hostelería⁷⁵.

Dos enfoques complementarios pueden facilitar el desarrollo de la agricultura sostenible. En primer lugar, unas políticas específicas que alienten a los agricultores a producir una combinación de cultivos comerciales y cultivos alimentarios ayudarán a generar seguridad alimentaria y medios de vida dignos. En segundo lugar, las inversiones en infraestructura verde facilitarán la adopción de técnicas de producción ecológicas⁷⁶.

En última instancia, cualesquiera que sean las áreas de inversión económica que elija un país, será un requisito indispensable disponer de unas infraestructuras físicas, digitales y sociales, en particular de servicios públicos de alta calidad⁷⁷. Las redes de transporte inadecuadas restringen la movilidad de los trabajadores, obstaculizan el comercio y agravan la brecha entre las zonas urbanas y rurales; las viviendas insuficientes y deficientes aumentan el riesgo de accidentes y de problemas de salud; las escuelas e institutos técnicos y de formación profesional de mala calidad dificultan la creación de la siguiente generación de talentos; y en los países en desarrollo, la falta de servicios básicos como el agua, la energía, el saneamiento y la atención sanitaria aumenta la carga que soportan las mujeres y reduce su participación en el mercado laboral.

Orientar más inversión a la infraestructura digital genera múltiples beneficios. Cerrar la brecha digital, en particular promoviendo la conectividad digital universal y el acceso a los teléfonos móviles, es fundamental para el programa de emprendimiento y de desarrollo de un país, y complementa las políticas industriales destinadas a desarrollar servicios de alto valor añadido. Las inversiones en infraestructura digital ayudan a los países en desarrollo y emergentes a participar en las cadenas de valor mundiales posibilitadas por la tecnología digital⁷⁸. La inversión en infraestructura también puede alimentar la economía creativa de un país, que ofrece un gran potencial para empleos de alta calificación, profesionales y satisfactorios, y con un bajo riesgo de automatización⁷⁹.

La financiación de una inversión de la magnitud requerida solo puede lograrse a través de un sector privado próspero y de la movilización de recursos internos que este genera. Impedir la fuga de recursos

mediante transferencias financieras ilícitas es fundamental para este programa. Las fuentes externas de financiación, tanto en forma de asistencia oficial para el desarrollo como de inversión extranjera directa, tienen una función complementaria y catalizadora que desempeñar. Esto debe ir acompañado de salvaguardias para evitar un endeudamiento excesivo que pondría en grave peligro la sostenibilidad del desarrollo. Los países en desarrollo pueden necesitar asistencia para lograr la sostenibilidad de la deuda a largo plazo⁸⁰. La reactivación de la financiación para el desarrollo puede fomentar las inversiones estratégicas en sectores prioritarios. Los bancos de desarrollo multilaterales o nacionales y las iniciativas de financiación mixta pueden compensar las restricciones a la inversión en infraestructura.

REORIENTAR LOS INCENTIVOS: HACIA UN MODELO EMPRESARIAL Y ECONÓMICO CENTRADO EN LAS PERSONAS

Exhortamos a remodelar las estructuras de incentivos empresariales y los indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.

El programa de inversiones ha de estar sustentado en un planteamiento empresarial de apoyo e incentivos con vistas a la financiación a largo plazo. Así pues, abogamos por que el entorno propicio para el éxito de las empresas se ajuste mejor a las condiciones de aplicación del programa centrado en las personas. El sector privado desempeña un papel esencial en la ejecución plena de este programa.

Es preciso explorar medidas innovadoras que permitan exigir a las empresas que respondan por el impacto –positivo o negativo– de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan. No obstante, las condiciones financieras del mercado ejercen una fuerte presión sobre las empresas para que cumplan con los objetivos de financiación a corto plazo y con las expectativas de los accionistas. Con unos incentivos orientados en gran medida hacia la obtención de beneficios a corto plazo, a las empresas les es difícil comprometerse con una planificación y unas estrategias de inversión a largo plazo que podrían resultar en última instancia más propicias para su competitividad, crecimiento y cumplimiento de sus objetivos, así como para el ajuste de sus actividades al programa centrado en las personas. En consecuencia, consideramos que resulta muy necesario crear incentivos basados en el mercado que contribuyan a promover dicho ajuste.

Muchas empresas han asumido ya este enfoque. Se requieren dos tipos de cambios en la gobernanza y la conducta empresariales⁸¹. El primer

cambio radica en ampliar la representación de las partes interesadas, aumentando la rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios. Esto puede suponer, entre otras medidas, que haya que instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de estas en órganos de reglamentación financiera. El segundo cambio estriba en establecer incentivos para el éxito de las empresas a largo plazo. Esto podría suponer, por ejemplo, que se ponga fin a la obligación de presentar balances financieros trimestrales. Otras ideas que se están estudiando contemplan incentivos para las partes interesadas a largo plazo y la presentación de un balance final más inclusivo.

La comunidad de inversores –y, en particular, los fondos de pensiones– también desempeñan un papel fundamental. Los instrumentos innovadores para una inversión social y medioambiental responsable, respaldados por requisitos de transparencia en la presentación de informes por las empresas y un marco normativo adecuado, ofrecen verdaderas posibilidades para ajustarse a la magnitud de las importantes iniciativas que ya se han tomado.

La aplicación efectiva de políticas fiscales justas es crucial para financiar la inversión en trabajo decente y sostenible. Los sistemas fiscales han de ser equitativos y coherentes con el fomento del trabajo decente, el crecimiento económico y el desarrollo empresarial, y la recaudación ha de ser suficiente para cumplir las ambiciones del programa centrado en las personas⁸². Reconocemos y alentamos la importante labor que ya se está haciendo en varios foros internacionales para reforzar la cooperación internacional en la lucha contra la evasión fiscal y en aras del aumento de la transparencia⁸³.

En este sentido, día a día crecen los retos concretos en la economía digital para que las empresas con modelos empresariales altamente digitalizados paguen efectivamente la cuota de impuestos que les corresponde. En este ámbito, se han hecho esfuerzos considerables para contrarrestar los cambios en la erosión de la base imponible y la transferencia de los beneficios. El aumento de los beneficios que cabe obtener del cumplimiento de los regímenes fiscales convenientes supone una oportunidad importante para financiar fondos digitales con los que hacer frente al reto que representa la brecha digital. Compartimos una profunda preocupación por la concentración de poder en manos de las empresas tecnológicas actuales y apoyamos las iniciativas internacionales para promover más competitividad por la innovación y el desarrollo de empresas que se adapten mejor a la consecución de objetivos sociales⁸⁴.

*Exhortamos
a remodelar
las estructuras
de incentivos
empresariales
y los indicadores
de progreso
complementarios
en aras del bienestar,
la sostenibilidad
medioambiental
y la igualdad.*

Medir el progreso económico y social únicamente con arreglo al parámetro clásico del producto interior bruto (PIB) es restrictivo⁸⁵. Esto se debe a que el PIB mide únicamente el valor monetario de los bienes y servicios producidos por las personas y las unidades económicas, incluido el gasto público. Es un criterio incompleto de creación de valor y, por sí mismo, un indicador insuficiente del éxito de las políticas aplicadas. Por tanto, nos sumamos a los numerosos llamamientos a que se incluyan otros indicadores complementarios del PIB que alienten y determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas.

Recomendamos la concepción y la aplicación de un indicador para el trabajo no remunerado realizado en los hogares y en las comunidades⁸⁶. Esto nos permitiría contar con una medida global del valor general del trabajo realizado en la sociedad y facilitaría a los gobiernos la formulación de políticas en apoyo de los sectores remunerados y no remunerados de la fuerza de trabajo, y en particular de la economía de los cuidados⁸⁷. Además, recomendamos el desarrollo de un indicador que refleje las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud. Por último, recomendamos la creación de uno o varios indicadores para medir las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, que abarcarían la evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda⁸⁸.

Cuadro 2. Un programa centrado en las personas

Incrementar la inversión en las capacidades de las personas

1. Reconocer **un derecho universal al aprendizaje permanente** y establecer un sistema efectivo de aprendizaje a lo largo de la vida de forma que las personas puedan adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente a lo largo de toda su vida.
 2. Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias **que apoyan a las personas a través de las transiciones al futuro del trabajo**, abriendo vías para que los jóvenes puedan integrarse en los mercados de trabajo, ampliando las oportunidades para que los trabajadores de edad avanzada puedan seguir activos económicamente y preparando de manera proactiva a los trabajadores para las transiciones en el mercado laboral.
 3. Aplicar **un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género** que haga igualmente responsables de los cuidados a hombres y mujeres, garantice la rendición de cuentas para favorecer los progresos, refuerce la representación colectiva de las mujeres, acabe con la discriminación de género y ponga fin a la violencia y el acoso en el trabajo.
 4. Fortalecer los sistemas de protección social **para garantizar la cobertura universal de protección social desde el nacimiento a la vejez** para todos los trabajadores en todas las formas de empleo, incluido el empleo por cuenta propia, sobre la base de una financiación sostenible y los principios de solidaridad y reparto de riesgos.
-

Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo

5. **Establecer una Garantía Laboral Universal** que facilite un piso de protección social para todos los trabajadores, entre ellos, los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, límites al tiempo de trabajo y mayor seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
 6. **Una mayor soberanía sobre el tiempo** mediante una ordenación del tiempo de trabajo que facilite a los trabajadores más opciones sobre sus horarios y su tiempo de trabajo para conciliar la vida profesional con la vida familiar, sujetos a las necesidades de la empresa de una mayor flexibilidad, y que garanticen horas mínimas.
 7. **Promover** activamente **la representación colectiva de los trabajadores y de los empleadores**, así como **el diálogo social**, mediante políticas públicas.
 8. **Aprovechar y gestionar correctamente la tecnología en aras del trabajo decente** y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología.
-

Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible

9. Crear incentivos para la **promoción de inversiones** en áreas clave que fomenten el trabajo decente y sostenible.
 10. **Remodelar las estructuras de incentivos empresariales para alentar inversiones a largo plazo** en la economía real y **elaborar indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar**, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.
-

ASUMIR RESPONSABILIDADES



3. ASUMIR RESPONSABILIDADES

Hay un contraste acentuado entre el alcance de las transformaciones profundas que está experimentando el mundo del trabajo y nuestro nivel de preparación para afrontarlas de forma que se maximicen y se distribuyan correctamente los beneficios que producen. Mientras no contemos con medidas convincentes que anticipen y determinen la forma que adoptarán estos cambios para cumplir con los objetivos acordados, corremos el riesgo de que este desequilibrio alimente la incertidumbre y divida las posiciones entre quienes se ven a sí mismos como ganadores en el futuro del trabajo y aquellos otros, más numerosos, que temen no poder evitar ser los perdedores.

De hecho, el sistema internacional ya ha dado pasos decisivos en ese sentido al adoptar, en 2015, la Agenda 2030. Este programa establece un modelo completo y detallado de desarrollo mundial para la próxima década y una causa común en torno a la cual cohesionar el sistema reformado de las Naciones Unidas. Creemos que las recomendaciones que formulamos en el presente informe pueden contribuir significativamente a la ejecución de la Agenda 2030, en particular a su Objetivo 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico.

Exhortamos a todas las partes interesadas a asumir responsabilidades en aras de la construcción del futuro del trabajo que queremos. La adopción de medidas urgentes y contundentes, a escala nacional e internacional, cambiará el curso de las cosas si puede concitar el compromiso real y la implicación de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de las instituciones internacionales, cooperando entre sí con un mayor nivel de confianza, propósito común y coherencia que hoy en día.

REVITALIZAR EL CONTRATO SOCIAL

Exhortamos a consagrarse a la tarea de revitalizar el contrato social, cuya importancia en aras de la consecución de la justicia social hemos destacado a lo largo del presente informe. Pese a que los principios que fundamentan el contrato social son universales, su cobertura no es aún lo suficientemente inclusiva. Confiamos en que se verifique explícitamente la renovación del compromiso con contratos sociales inclusivos en todo el mundo, en el entendimiento general de que las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, están protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado y se respetan sus derechos. La responsabilidad apremiante de los actores del mundo del trabajo radica en confluir para conformar el futuro del trabajo que satisfaga las aspiraciones compartidas por todos. Las generaciones futuras tienen también esa misma responsabilidad.

Para que resulten eficaces, estos esfuerzos requieren también de la solidaridad entre las personas, las generaciones, los países y las organizaciones internacionales.

Esta transformación profunda va a marcar la vida laboral de los jóvenes que ahora ingresan en los mercados de trabajo. Hemos de ofrecer a cada uno de ellos la mejor preparación para que naveguen por las transiciones que dicho cambio implica, y tenemos que pertrechar colectivamente a nuestras sociedades para que aprovechen al máximo las oportunidades que se presentan.

Recomendamos que todos los países establezcan estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo, confiando para su desarrollo en las instituciones de diálogo social existentes o, cuando sea necesario, creando otras nuevas. Estas estrategias deberían poner en práctica las recomendaciones que formulamos en el presente informe, con arreglo a las circunstancias específicas de cada país. Lograr un diálogo inclusivo significa atender, por un lado, a las diversas realidades de las empresas, los lugares de trabajo y las comunidades locales y, por otra, cruzar fronteras para reflejar las dimensiones internacionales de los debates y las ventajas del intercambio fecundo de ideas.

LAS RESPONSABILIDADES DE LA OIT

Nuestra Comisión es independiente y asumimos toda la responsabilidad por el contenido del informe y sus recomendaciones. Sin embargo, somos conscientes de que el informe será presentado para su discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo del centenario, en junio de 2019, y será sometido a debate por los Estados Miembros con ocasión de los eventos del centenario que estos convocarán a nivel nacional a lo largo del año. Por consiguiente, proponemos las siguientes recomendaciones sobre las responsabilidades específicas que ha de asumir la Organización, haciendo hincapié en que esta debe seguir siendo fiel a su mandato normativo, asentado firmemente en los derechos, y regirse por él respetando plenamente su carácter tripartito.

Recomendamos que la OIT ponga en práctica los mecanismos institucionales que le permitan constituirse, en el marco del sistema internacional, como el punto de convergencia para la creación y el análisis comparativo de las estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo. Recomendamos además que la OIT promueva la coordinación entre todas las instituciones multilaterales pertinentes para la definición y aplicación del programa centrado en las personas que exponemos en nuestro informe.

Recomendamos que la OIT conceda un alto grado de prioridad a los desafíos clave que plantea la transformación profunda en el mundo del trabajo. Es preciso que evalúe sus normas y se asegure de que están actualizadas, son pertinentes y están sujetas a un control adecuado. Sobre todo, consideramos que la OIT cumple una función estratégica en la mejora de la comprensión de cómo los procesos de digitalización y automatización siguen afectando al mundo del trabajo, con el fin de controlarlos en beneficio de todos. Esto incluye una evaluación de los efectos de las nuevas tecnologías en el diseño del puesto de trabajo y en el bienestar del trabajador.

Más concretamente, recomendamos que la OIT cree un laboratorio para la innovación en materia de tecnologías digitales que preste apoyo al trabajo decente. Este laboratorio se ocuparía de dirigir y facilitar la adaptación y la adopción de tecnologías para dar respaldo a los empleadores, los trabajadores y los servicios de la inspección del trabajo en el control de las condiciones de trabajo, y proporcionaría formación y asistencia sobre los modos de analizar y utilizar los datos recopilados. Y puesto que el cambio tecnológico es un proceso progresivo y no simplemente un hecho puntual, recomendamos que la Organización cree un grupo de expertos para el seguimiento de sus efectos con miras a rastrear las vías de innovación y aconsejar sobre cómo superar las dificultades que plantean las líneas de actuación en esta materia.

Recomendamos que la OIT preste especial atención a la universalidad de su mandato. Esto implica aumentar el alcance de sus actividades para incluir a quienes, históricamente, han permanecido excluidos de la justicia social y del trabajo decente, en concreto los trabajadores informales. Asimismo, entraña tomar medidas innovadoras para dar respuesta a las situaciones cada vez más variadas en las que se realiza el trabajo, en particular al fenómeno emergente del trabajo digital a través de la economía de plataformas. Consideramos que la garantía laboral universal es una herramienta adecuada para afrontar estos desafíos y recomendamos que la OIT preste atención con urgencia a los medios de ponerla en práctica.

RESPONSABILIDADES Y RETOS DEL SISTEMA MULTILATERAL

Al tiempo que el debate sobre el futuro del trabajo ha adquirido protagonismo, el sistema multilateral se ve seriamente cuestionado en su efectividad y legitimidad. Esta coincidencia no es fruto del azar. El multilateralismo se encuentra bajo presión debido precisamente a las dudas que se han despertado sobre su capacidad para dar respuestas

plausibles a los problemas mundiales del presente. Si se demuestra que el sistema, de forma conjunta y plenamente cohesionada, es capaz de ofrecer esas respuestas, se habrá logrado mucho para recobrar el apoyo político que necesita para alcanzar todo su potencial.

Recomendamos encarecidamente que todas las organizaciones que toman parte en el sistema multilateral estudien de qué formas pueden intensificar la colaboración mutua con miras a la aplicación de las recomendaciones formuladas en el presente informe. En el marco de esta recomendación nos impulsa el conocimiento de que las constituciones y mandatos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y la Organización Mundial del Comercio (OMC) ponen de manifiesto objetivos complementarios y compatibles. Sus mandatos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, por lo que es preciso aprovechar mejor sus sinergias orgánicas.

Recomendamos, en particular, el establecimiento de relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas entre la Organización Mundial del Comercio (OMC), las instituciones de Bretton Woods y la OIT. Las políticas en materia comercial, financiera, económica y social presentan vínculos estrechos, complejos y de capital importancia. El éxito del programa de crecimiento y desarrollo centrado en las personas que proponemos depende en gran medida de la cohesión que se consiga entre todas estas áreas de políticas. Las políticas comerciales y financieras son medios significativos para lograr el bienestar material y el desarrollo espiritual de la persona a través del trabajo decente.

Siguiendo esta misma lógica, recomendamos una mayor cooperación internacional en áreas específicamente relacionadas con el trabajo. Es preciso que las medidas adoptadas en los ámbitos multilateral e internacional avalen el contrato social. Por ejemplo, cuando se publique nuestro informe, el sistema de las Naciones Unidas habrá adoptado formalmente el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, y el Pacto Mundial sobre los Refugiados. Este acuerdo abre nuevas oportunidades para forjar lazos de colaboración más estrechos en todo el sistema en materia de migración y acceso de los refugiados a los mercados de trabajo. Del mismo modo, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptados en junio de 2011, proporcionan un marco global con amplio respaldo para evitar y corregir las repercusiones adversas sobre los derechos humanos asociadas a la actividad empresarial. Este marco puede aprovecharse para una mayor promoción de la contribución positiva de las empresas a los procesos y objetivos que hemos expuesto.

En los mismos términos, recomendamos que la OIT siga impulsando procesos con la Organización Mundial de la Salud y con la UNESCO con miras a dar cumplimiento, respectivamente, a las recomendaciones de la Comisión sobre la seguridad y salud en el trabajo y el aprendizaje permanente.

COMENTARIO FINAL

La Comisión considera que su informe es tan solo el principio del viaje. Esperamos que el viaje se lleve a cabo, con la máxima participación posible, a nivel nacional e internacional.

Nuestra tarea ha consistido en determinar cuáles son, a nuestro juicio, los desafíos fundamentales para el futuro del trabajo y recomendar algunas maneras de afrontarlos. Sabemos que estas cuestiones están siendo examinadas en otros lugares y no esperamos que nuestros puntos de vista sean los únicos que se escuchen.

Pero estamos convencidos de dos cosas. En primer lugar, la OIT, por el hecho de congregarse a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del mundo, y también por su mandato, resulta un organismo idóneo para actuar como brújula y guía en este viaje. En segundo lugar, sean cuales sean los méritos que pueda tener nuestro informe, las cuestiones que nos han sido planteadas son significativas. Revisten importancia para las personas de cualquier rincón del planeta y para el propio planeta. Aun siendo difíciles de resolver, atengámonos a las consecuencias si las ignoramos; en cambio, si somos capaces de dar con buenas respuestas, habremos contribuido a abrir nuevas y extraordinarias perspectivas en el ámbito del trabajo para las generaciones venideras.

NOTAS

1 La Comisión ha examinado la ingente cantidad de análisis y predicciones sobre el impacto potencial de la innovación tecnológica sobre el futuro del empleo. Esta cuestión domina gran parte de los debates sobre el futuro del trabajo y hay divergencia en las estimaciones del número de puestos de trabajo que se crearán y que se destruirán (véase Ernst, Merola y Samaan, 2018). La Comisión decidió no emprender otros modelos de simulación sobre este tema.

2 Merkel, 2018.

3 El trabajo decente entraña condiciones de trabajo que sean productivas y aseguren una remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas; e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y los hombres. El programa de trabajo decente tiene cuatro prioridades estratégicas: promover el empleo; desarrollar y reforzar las medidas de protección social; promover el diálogo social y el tripartismo; y respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Véase la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

4 2000 millones de trabajadores (1983 millones), que representan el 61,2 por ciento de la población con empleo mundial. Véase OIT, 2018a, pág. 16.

5 OIT, 2018b, pág. 8.

6 Se estima que 40,3 millones de personas fueron víctimas de la esclavitud moderna en 2016; casi una cuarta parte era menor de 18 años (OIT, 2017a).

7 OIT, 2017b, pág. 2; Messenger, 2018, pág. 3.

8 OIT, 2016.

9 Los datos de las economías de altos ingresos revelan que, en la mayoría de esos países, el crecimiento del salario real promedio se ha desvinculado del crecimiento de la productividad, lo que explicaría por qué la participación de los

ingresos del trabajo (la participación de la remuneración laboral en el PIB) en muchos países sigue siendo considerablemente inferior a la de principios de la década de 1990 (OIT, 2018d; OCDE, 2018). Al rompecabezas analítico se suma la preocupación por que parece cada vez más probable que nuestro parámetro para calcular la productividad en la era de la inteligencia artificial y la automatización esté desfasado respecto de la experiencia económica general. Esto se debe concretamente al papel que desempeñan las «empresas de frontera» (empresas líderes de alta productividad de cada sector) y a la desigual difusión de la tecnología en los sectores y entre países (Andrews, Criscuolo y Gal, 2015; Dorn *et al.*, 2017).

10 OIT, 2018d.

11 En general, el coeficiente de Gini para medir la desigualdad global ha disminuido desde la década de 1980, aunque sigue siendo muy alto en términos históricos (Bourguignon y Morrisson, 2002; Lakner y Milanovic, 2016). Ha aumentado la desigualdad de ingresos en el seno de los países (en promedio, en todo el mundo), acompañada por una concentración de la riqueza en el tramo superior del 1 por ciento de la distribución de los ingresos (Alvaredo *et al.*, 2018). La desigualdad salarial, medida por la relación D9/D1 ha aumentado en la mayoría de los países de la OCDE (OIT, 2015a).

12 Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919).

13 El contrato social tiene su génesis en las obras de filósofos políticos como Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) y, en el siglo xx, John Rawls (1971). El contrato social explica la legitimidad del poder público sobre los ciudadanos. Las personas aceptan que se impongan ciertos límites a sus libertades inalienables a cambio de que se protejan sus derechos y se vele por los intereses de la sociedad.

14 El diálogo social es un proceso en el cual los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores intercambian información, consultan y negocian con los demás para lograr el consenso, y resuelven los principales problemas económicos y sociales (OIT, 2017f).

- 15 OIT, 2017c, pág. 24.
- 16 OIT, 2018b, pág. 8.
- 17 Messenger, 2018, pág. 2.
- 18 OIT, 2017d.
- 19 En lo relativo a las crecientes desigualdades, véase la nota 11; en lo relativo a las desigualdades intergeneracionales, véase Narayan *et al.*, 2018; Nybom, 2018.
- 20 Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- 21 Una sociedad activa a lo largo de toda la vida responderá a los retos estructurales que entrará el envejecimiento de la población. Será una sociedad en la que se aprovechará al máximo la voluntad y la capacidad de las personas de edad avanzada. Esta sociedad promoverá el empleo de las personas de edad avanzada que decidan continuar trabajando, y tratará de reducir la carga que supone la protección social para las generaciones futuras. Véase Seike, 2016.
- 22 Sen, 1999. Para obtener más información sobre el enfoque de las capacidades, véase Nussbaum, 2000 y 2013.
- 23 La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, dispone en su artículo 26: «[t]oda persona tiene derecho a la educación» (Naciones Unidas, 1948).
- 24 Nybom, 2018.
- 25 Véase Schmid, 1998 y 2017, sobre los mercados de trabajo transicionales, y Anxo, Bosch y Rubery, 2008, sobre transiciones en las etapas de la vida. Ambas bibliografías identifican políticas centradas en apoyar a las personas en las transiciones.
- 26 Schmillen y Umkehrer, 2017.
- 27 En el caso de África, véase Lopes, 2019, pág. 112.
- 28 En la Unión Europea, la duración media de la vida profesional ha aumentado, pasando de 32,9 años en 2000 a 35,9 años en 2017 (véase Eurostat; Gratton y Scott, 2016).
- 29 Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- 30 El teletrabajo es la utilización de las TIC con el fin de trabajar fuera de las instalaciones del empleador (véase Eurofound y OIT, 2017).
- 31 OIT, 2018e.
- 32 OIT, 2018f; véanse también Grimshaw y Rubery, 2015, en lo relativo a las políticas para luchar contra las diferencias salariales por maternidad.
- 33 OIT, 2018d.
- 34 Berg *et al.*, 2018; Adams y Berg, 2017; Barzilay y Ben-David, 2017.
- 35 Mann y O'Neil, 2016.
- 36 Solo el 29 por ciento de la población mundial está cubierta por sistemas integrales de seguridad social que incluyen la gama completa de prestaciones, mientras que el 55 por ciento está totalmente desprotegido (OIT, 2017d).
- 37 Behrendt y Nguyen, 2018; OIT, 2018g.
- 38 De conformidad con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).
- 39 OIT, 2017d.
- 40 Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919).
- 41 El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), prevé un salario mínimo, teniendo en cuenta: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Se pueden diseñar las modalidades de aplicación de manera que también regulen el pago a destajo y el salario por hora de los trabajadores por cuenta propia.
- 42 Constitución de la OIT, 1919.

- 43** Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de la OIT.
- 44** En la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 se reconoce el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar (artículo 25). En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 7, *b*) se reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Este derecho se aplica a la salud física y mental.
- 45** OIT, 2017b.
- 46** Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- 47** Véase la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la OIT.
- 48** Lee, McCann y Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** *Ibid.*
- 51** Este es un creciente campo de investigación empírica; véase Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015, véase también la nota 11.
- 53** Brandl y Lehr, 2016.
- 54** Véase Johnston y Land-Kazlauskas, 2018. Diversas iniciativas, entre ellas el primer convenio colectivo de la economía de plataformas, concluido en Dinamarca, se describen en <<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>>.
- 55** Kabeer, Milward y Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter y Lee, 2018; Doellgast, Lillie y Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser y Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch y Rubery, 2014.
- 59** OIT, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** Los órganos de control de la OIT examinaron las alegaciones de violencia antisindical que afectaron a 32 países en 2016, a 32 países en 2017 y a 30 países en 2018. Véanse los Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2017-2018, 2019 (de próxima publicación) y los Informes del Comité de Libertad Sindical, 377-387.
- 61** Un amplio corpus de estudios empíricos se basa en las ideas pioneras de Wrzesniewski y Dutton, 2001.
- 62** También denominadas plataformas de microtarefas, por el modo en el que externalizan el trabajo. Nuestro análisis no se refiere a plataformas de trabajo de ámbito local en las cuales se asignan las tareas a través de aplicaciones informáticas, ya que estas se rigen por normas de jurisdicción local.
- 63** Berg *et al.*, 2018.
- 64** Véase la nota 3.
- 65** OIT, 2018e, pág. 273.
- 66** Véase Benería, Berik y Floro, 2015; Folbre, 2006. La inversión en la economía de los cuidados es complementaria de la presupuestación macroeconómica con perspectiva de género que se está llevando a cabo en muchos países con el fin de garantizar que los recursos se recauden y se gasten de manera equitativa en función del género. También refuerza las medidas gubernamentales para reducir el trabajo de cuidados no remunerado realizado por niños; se calcula que 54 millones de niños con edades comprendidas entre 5 y 17 años trabajan en tareas domésticas (entre ellas, las de cuidados) al menos 21 horas semanales (OIT, 2017c).
- 67** OIT, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** El Acuerdo de París de 2015 sobre el cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reconocen la necesidad imperiosa de evitar más daños a las personas y al planeta. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** Véase OIT, 2015b.
- 70** OIT, 2018c.
- 71** *Ibid.*
- 72** OIT, 2018e.
- 73** OIT, 2017e. Véase también Bhatt, 2015.

74 UNECA y UA, 2009.

75 Karnik, 2018.

76 OIT, 2018c.

77 La comunidad mundial ha reconocido expresamente la importancia de construir una infraestructura resistente en el Objetivo 9 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y la realización de muchos otros ODS también depende de ello. <<https://sustainabledevelopment.un.org/>>.

78 Véase Kenney, Rouvinen y Zysman, 2015; Nathan, 2018.

79 Véase Bakhshi, Frey y Osborne, 2015.

80 Se puede conseguir con políticas coordinadas destinadas a fomentar la financiación, el alivio, la reestructuración o la gestión racional de la deuda, según proceda. Véase el Programa de Acción de Addis Abeba (Naciones Unidas, 2015).

81 Constatamos que, desde la crisis financiera de 2008-2009, ha ido surgiendo un consenso entre consultores de políticas y especialistas destacados sobre la necesidad de reclamar un cambio en los planteamientos de la gobernanza empresarial. Entre otras ideas, se propone, por ejemplo, la representación de las múltiples partes interesadas, la presentación de forma integrada de informes empresariales y los incentivos fiscales (Appelbaum y Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 A lo largo de las últimas tres décadas, las economías de los países de la OCDE han reducido el promedio de sus impuestos de sociedades desde el 45 por ciento, a mediados de la década de 1980, hasta el 24 por ciento, en 2018. Esta tendencia reduce el porcentaje de contribución del impuesto de sociedades al total de la renta nacional y, según el Secretario General de la OCDE, «representa un problema» para los gobiernos que tratan de mantener servicios públicos, programas e infraestructuras sociales de vital importancia (Houlder, 2017; véase también OIT, 2011; OCDE tax database:<<http://www.oecd.org/tax/>>).

83 La riqueza deslocalizada que evade el pago de impuestos es una de las graves deficiencias que pesan sobre el sistema económico actual. EL FMI ha detectado que el 40 por ciento de todas las inversiones extranjeras directas –que alcanzan la cifra de 12 billones de dólares estadounidenses– son «artificiales», es decir, son inversiones financieras canalizadas a través de «empresas fantasma» sin ninguna actividad real (FMI, 2018).

84 Megaempresas digitales operan en un entorno bajo la consigna «el ganador se lleva la mayor parte del premio», que se caracteriza por: ventajas por el hecho de ser pioneros, poder de mercado y el análisis de los macrodatos, y «economías de escala por el lado de la demanda» (véase UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009.

86 El progreso en los datos sobre el uso del tiempo y la nueva definición de estadística internacional hace posible este indicador. En 2013, la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo introdujo una nueva definición del trabajo que incluye también la producción de bienes y servicios suministrados en el hogar y la comunidad, incluido el trabajo no remunerado y el trabajo voluntario. Véase OIT, 2018h.

87 Suh y Folbre, 2016; Antonopoulos y Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway y Jose, 2011.

88 En este caso seguimos la obra pionera de Thomas Piketty y colegas; véase, por ejemplo, Piketty, Saez y Zucman, 2018.

REFERENCIAS

- Adams, A., y Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, documento disponible en SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=3048711>>.
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E., y Zucman, G. (directores). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press). [En español, puede consultarse una versión resumida en *Informe sobre la desigualdad global*, disponible en <<https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-spanish.pdf>>].
- Andrews, D.; Criscuolo, C., y Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Productivity Working Paper No. 2 (París, OCDE).
- Antonopoulos, R., y Hirway, I. (directores). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (Nueva York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G. y Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E., y Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B., y Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (Londres, Nesta).
- Banco Mundial. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Barzilay, A.R., y Ben-David, A. 2017. «Platform inequality: Gender in the gig economy», *Seton Hall Law Review*, vol. 47, núm. 2, págs. 393-431.
- Batt, R. 2018. «When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality», *Journal of the British Academy*, vol. 6, págs. 65-96.
- Behrendt, C., y Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Research Paper Series No.1 (Ginebra, OIT).
- Benería, L.; Berik, G., y Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (Londres, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U., y Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Ginebra, OIT). Resumen ejecutivo en español titulado *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf>.
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Future of Work Research Paper Series No. 2 (Ginebra, OIT).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F., y Morrisson, C. 2002. «Inequality among world citizens: 1820–1992», *American Economic Review*, vol. 92, núm. 4, págs. 727-744.
- Brandl, B., y Lehr, A. 2016. «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, 4 de octubre.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Ginebra, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. «Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations», *Leadership and Organizational Management Journal*, vol. 2, núm. 8, págs. 85-103.

- Chang, J.-H., y Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*. Bureau for Employers Activities Paper No. 9 (Ginebra, OIT).
- Deakin, S. 2018. «Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance», en C. Driver y G. Thompson (directores): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie N., y Pulignano, V. (directores). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson C., y Van Reenen, J. 2017. «Concentrating on the fall of the labor share», *American Economic Review*, vol. 107, núm. 5, págs. 180-185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J., y Chen, M.A. (directores). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R., y Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*. Future of Work Research Paper Series No. 5 (Ginebra, OIT).
- Eurofound y OIT. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxemburgo y Ginebra). Resumen ejecutivo en español titulado *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf>.
- Eurostat. *Duration of working life – annual data [lfsi_dwl_a]* (indicador). Disponible en <<https://ec.europa.eu/eurostat>> [5 de diciembre de 2018].
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- Folbre, N. 2006. «Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy», *Journal of Human Development*, vol. 7, núm. 2, págs. 183-199.
- . 2012. «Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, núm. 4, págs. 597-619.
- Foro Económico Mundial. 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Ginebra).
- Frey, C.B., y Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford y Nueva York, Universidad de Oxford y CitiGroup).
- Gratton, L., y Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (Londres, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G., y Rubery, J. 2014. «Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, págs. 470-498.
- , y Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Ginebra, OIT).
- Hayter, S. 2015. «Unions and collective bargaining», en J. Berg (directora): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 95-122.
- . 2018. «Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?», en S. Hayter y C.-H. Lee (directores), 2018, págs. 69-114.
- , y Lee, C.-H. (directores). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar y OIT).
- Hirway, I., y Jose, S. 2011. «Understanding women's work using time-use statistics: The case of India», *Feminist Economics*, vol. 17, núm. 4, págs. 67-92.

- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B Macpherson (director) (Londres, Penguin, 1985). [*Leviatán*, traducción de Carlos Mellizo, Alianza Editorial, 2018].
- Houlder, V. 2017. «OECD countries in bout of corporate tax competition», *Financial Times*, 13 de septiembre.
- IASB (Junta de Normas Internacionales de Contabilidad). 2011. *NIC 19, Prestaciones de los trabajadores* (Londres).
- Johnston, H., y Land-Kazlauskas, C. 2018. *Representación, voz y negociación colectiva: La sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 94 (Ginebra, OIT).
- Jubé, S. 2018. «Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité», en A. Supiot (director): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (París, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K., y Sudarshan, R. 2013. «Organising women workers in the informal economy», *Gender and Development*, vol. 21, núm. 2, págs. 249-263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad y Nueva York, Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) y Fundación Ford).
- Kenney, M.; Rouvinen, P., y Zysman, J. 2015. «The digital disruption and its societal impacts», *Journal of Industry, Competition and Trade*, vol. 15, núm. 1, págs. 1-4.
- Lakner, C., y Milanovic, B. 2016. «Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession», *World Bank Economic Review*, vol. 30, núm. 2, págs. 203-232. Puede consultarse versión en español titulada *La distribución global del ingreso. De la caída del muro de Berlín a la gran recesión* en <<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/4074>>.
- Lazonick, W. 2014. «Profits without prosperity», *Harvard Business Review*, vol. 92, núm. 9, págs. 46-55.
- Lee, S.; McCann, D., y Messenger, J. C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Versión en español de 2008: *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa* (Londres y Nueva York, Routledge y OIT).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, Yale University Press, 2003). [En español, disponible en *Dos tractos sobre el gobierno y otros escritos*, traducción de Daniel Mielgo. Madrid, Biblioteca Nueva, 2015].
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (Londres, Palgrave Macmillan).
- Lutembacher, U.; Prosser, A., y Papadakis, K. 2017. «Nuevas perspectivas en el ámbito de las relaciones laborales transnacionales», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 136, núm. 3-4, págs. 321-355.
- Mann, G., y O'Neil, C. 2016. «Hiring algorithms are not neutral», *Harvard Business Review* (9 de diciembre).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (Londres, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Discurso de la Canciller alemana Merkel en el Congreso Federal Ordinario de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)], Berlín, 15 de mayo (Berlín, Gobierno Federal de Alemania, 2018). Disponible en <www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658> [28 de noviembre de 2018].

Messenger, J.C. 2018. *Working time and the future of work*. Future of Work Research Paper Series No. 6 (Ginebra, OIT).

Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos* (París).

—. 2015. Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba), A/RES/69/313 (Nueva York).

Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N., y Thewissen, S. 2018. *¿Progreso equitativo? Movilidad económica entre generaciones en todo el mundo* (Washington, DC, Grupo Banco Mundial). Puede consultarse en <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28428/211210ovSP.pdf?sequence=12&isAllowed=y>>.

Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad y Nueva York, Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) y Fundación Ford).

Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press). [*Las mujeres y el desarrollo humano*, traducción de Roberto Bernet. Herder Editorial. Barcelona, 2012].

—. 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press). [Versión en español titulada *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Paidós, Barcelona, 2012].

Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Future of Work Research Paper Series No. 7 (Ginebra, OIT).

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (París).

—. 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (París).

—. Tax database. Disponible en inglés en <www.oecd.org/tax/> [24 de octubre de 2018].

OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs*. Resumen en español titulado *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011: Los mercados al servicio del empleo* (Ginebra).

—. 2015a *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).

—. 2015b. *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra).

—. 2016. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (Ginebra).

—. 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. Resumen ejecutivo en español titulado *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso* (Ginebra).

—. 2017b. *Programa de referencia de la OIT: Programa de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (OSH-GAP)*, folleto (Ginebra).

—. 2017c. *Global estimates on child labour: Results and trends 2012–2016*. Resumen ejecutivo en español titulado *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016* (Ginebra).

—. 2017d. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra).

—. 2017e. *Carta de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural* (Ginebra).

—. 2017f. *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*. (Ginebra).

- . 2018a. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (Ginebra).
- . 2018b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018* (Ginebra).
- . 2018c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap*. Resumen ejecutivo en español titulado *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género* (Ginebra).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Resumen ejecutivo en español titulado *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (Ginebra).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT).
- . 2018g. *Enfoques innovadores para garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa núm. 12 (Ginebra).
- . 2018h. *Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa núm. 3. (Ginebra).
- ONU DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU, División de Población). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (Nueva York).
- Piketty, T.; Saez, E., y Zucman, G. 2018. «Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 133, núm. 2, págs. 553-609.
- Plender, J. 2016. «Blowing the whistle on buybacks and value destruction», *Financial Times*, 29 de febrero.
- Rani, U. 2017. «Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective», *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 60, núm. 1 (marzo), págs. 33-55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press). [Versión en español: *Teoría de la justicia*. México, Fondo de Cultura Económica, 1995].
- Razavi, S. (director). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (Londres, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Disponible en numerosas ediciones, dominio público. [En español: *El contrato social o los principios del derecho político*].
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlín, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. «Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies», *The New Palgrave Dictionary of Economics* (Londres, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A., y Umkehrer, M. 2017. «Cicatrices de juventud: Efectos del desempleo temprano en el desempleo posterior», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 136, núm. 3-4, págs. 483-512.
- Seike, A. 2016. «Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population», *Asia & the Pacific Policy Studies*, vol. 3, núm. 3, págs. 533-539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (Nueva York, Anchor Books). [Edición en español en traducción de Esther Rabasco y Luis Toharia: *Desarrollo y libertad*, Editorial Planeta. Buenos Aires, 2000].
- Stiglitz, J.E.; Sen, A., y Fitoussi, J.-P. 2009. *Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social*. Puede consultarse en <https://www.palermo.edu/Archivos_content/2015/derecho/pobreza_multidimensional/bibliografia/Biblio_adic5.pdf> [3 de diciembre de 2018].

Suh, J.Y., y Folbre, N. 2016. «Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey», *Review of Income and Wealth*, vol. 62, núm. 4, págs. 668-684.

UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones). 2017. *Hechos y Cifras en las TIC, 2017* (Ginebra).

UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion*. Panorama general en español titulado *Informe sobre el comercio y el desarrollo, 2018: El poder, las plataformas y la quimera del libre comercio* (Ginebra).

UNECA (Comisión Económica de las Naciones Unidas para África) y UA (Unión Africana). 2009. *Economic report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Abeba, UNECA).

Wheatley, D. 2017. «Autonomy in paid work and employee subjective well-being», *Work and Occupations*, vol. 44, núm. 3, págs. 296-328.

Wrzesniewski, A., y Dutton, J.E. 2001. «Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work», *Academy of Management Review*, vol. 26, núm. 2, págs. 179-201.

APÉNDICE

MIEMBROS DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

COPRESIDENTES

Sr. Stefan Löfven, Primer Ministro de Suecia desde 2014 y líder del Partido Socialdemócrata desde 2012. Antes de este nombramiento, el Sr. Löfven fue un sindicalista activo y desempeñó el cargo de primer Presidente del Sindicato de los Trabajadores Metalúrgicos (IF Metall) desde 2006 a 2012. El Sr. Löfven trabajó también, en el norte de Suecia, como soldador y defensor del pueblo durante más de quince años.

Sr. Matamela Cyril Ramaphosa, Presidente de la República de Sudáfrica desde febrero de 2018, tras ser elegido Presidente del Congreso Nacional Africano (ANC) en 2017. Desde 1994, en calidad de Presidente de la Asamblea Constituyente, fue responsable de supervisar la redacción de la primera constitución democrática de Sudáfrica. El Sr. Ramaphosa tiene una larga experiencia y un amplio conocimiento del mundo empresarial y desempeñó una importante función en el establecimiento del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), una central sindical nacional.

MIEMBROS

Sr. Thorben Albrecht, Director Federal del Partido Socialdemócrata de Alemania (SDP) desde 2018. Desde enero de 2014 hasta marzo de 2018, desempeñó el cargo de secretario de estado del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. Entre sus proyectos legislativos más importantes figura la introducción del salario mínimo legal en Alemania y el impulso del proceso de diálogo Trabajar 4.0.

Sra. Haifa Al Kaylani, Presidenta fundadora del Foro Internacional de Mujeres Árabes, es muy conocida en los círculos internacionales como defensora del liderazgo de las mujeres y del empoderamiento de los jóvenes en la región de Oriente Medio y África del Norte y a escala mundial. Economista del desarrollo y miembro consultor de la Iniciativa de Liderazgo Avanzado de la Universidad de Harvard, la Sra. Al Kaylani fundó Haseel, un proyecto piloto pionero en Jordania destinado a la elaboración de modelos innovadores para la agricultura sostenible en la región de Oriente Medio y África del Norte. Es miembro de diversos comités y ha recibido numerosos premios y distinciones en el Reino Unido, el mundo árabe y a nivel internacional en reconocimiento a su trabajo.

Sra. Winnie Byanyima, Directora General de Oxfam International, una red mundial presente en más de 90 países que aboga por un mundo justo y sin pobreza. Reconocida experta en derechos humanos de las mujeres y promotora de la causa de los derechos humanos, es una autoridad en materia de desigualdad económica. Antes de dedicarse a Oxfam, la Sra. Byanyima dirigió las unidades de género y desarrollo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2006-2013) y de la Comisión de la Unión Africana (2004-2006). Además, ha formado parte del Parlamento de Uganda durante once años.

Profesora Chinsung Chung, profesora titular de Sociología en la Universidad Nacional de Seúl, República de Corea. La Sra. Chung ha ocupado la presidencia de la Asociación Coreana de Estudios sobre la Mujer y de la Asociación de Sociología de Corea. Actualmente es Presidenta de la Asociación Coreana de Estudios sobre los Derechos Humanos y del Comité para la Igualdad de Género en la Dirección General de Policía y en la Dirección de Policía de Seúl. La profesora Chung ha sido miembro de la Subcomisión de la ONU sobre la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y del comité asesor del Consejo de Derechos Humanos de la ONU y, en la actualidad, pertenece al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU.

Sra. Claudia Costin, Directora del Centro de Excelencia y Políticas de Innovación Educativa, un laboratorio de ideas de la Fundación Getulio Vargas, una prestigiosa universidad privada del Brasil donde ejerce la docencia. La Sra. Costin ha sido profesora invitada en la Escuela de Posgrado en Educación de la Universidad de Harvard y, de 2014 a 2016, Directora principal de la unidad de Educación Mundial del Banco Mundial. Anteriormente, había sido Secretaria de Educación de la ciudad de Río de Janeiro (2009-2014) y Ministra federal para la Administración Pública y la Reforma del Estado.

Sr. Alain Dehaze, Director General del Grupo Addeco desde 2015 y previamente miembro de su comité ejecutivo durante varios años. Antes de entrar en el Grupo Addeco en 2009, el Sr. Dehaze fue nombrado Director ejecutivo de Humares, una empresa holandesa de servicios de contratación; y de USG People, cuando absorbió a Solvus. Desde 2016, es Presidente de la Red Mundial de Aprendizaje (GAN), así como Administrador de la Iniciativa del Foro Económico Mundial sobre Educación, Trabajo y Género.

Profesor Enrico Giovannini, economista y estadístico, es miembro del Club de Roma y Director de la Alianza Italiana para el Desarrollo Sostenible. Desde 2002, ha sido profesor titular en la Universidad de Roma «Tor Vergata» y profesor titular de Desarrollo Sostenible en la Universidad LUISS. El Sr. Giovannini ha sido también Ministro de Trabajo y Políticas Sociales en el Gobierno de Gianni Letta (2013-2014). Presidente del Instituto Italiano de Estadística (2009-2013) y Director de la División de Estadística y Responsable de las estadísticas de la OCDE (2001-2009).

Sra. Olga Golodets, Viceprimera ministra de Deportes, Turismo y Desarrollo Cultural de la Federación de Rusia desde mayo de 2018. En 2012, la Sra. Golodets fue nombrada Viceprimera ministra de Asuntos y Políticas Sociales del Gobierno actual. Anteriormente ha ocupado los siguientes cargos: Directora del Departamento de Políticas Sociales y Recursos Humanos (1999-2001); Directora General adjunta de Recursos Humanos y Política Social (2002-2008) de la empresa Norilsk Nickel, de minería y metalurgia (2002-2008); vicealcaldesa de Moscú (2010-2012); Presidenta de la Asociación rusa intersectorial de empleadores y del Consejo de Administración de la compañía de seguros Soglasie (2008-2010); y vicegobernadora para asuntos sociales de la región autónoma de Taimyr (2001).

Sra. Rebeca Grynspan, Secretaria General de la Conferencia Iberoamericana desde 2014. Antes de este nombramiento, la Sra. Grynspan ocupó los puestos de Secretaria General adjunta de las Naciones Unidas y de Administradora asociada del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) entre 2006 y 2010. Antes de incorporarse a las Naciones Unidas, fue Vicepresidenta de Costa Rica entre 1994 y 1998.

Sr. Philip Jennings fue Secretario General fundador de UNI Global Union, un nuevo sindicato mundial creado en el 2000 con el fin de contribuir a modelar el mundo del trabajo en el futuro, un puesto que ocupó hasta 2018. La estrategia «pionera» de UNI ha consistido en favorecer la sindicación en la nueva economía, los acuerdos negociados a escala mundial con las multinacionales y la lucha por mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, en particular con el Acuerdo sobre seguridad y protección en las fábricas en Bangladesh. El Sr. Jennings es cofundador de la Asociación Mundial de Deportistas Profesionales, que representa a más de 85 000 deportistas profesionales del mundo deportivo. En 1980, se afilió a la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), en la que ocupó los cargos de Secretario Ejecutivo entre 1985 y 1989, y de Secretario General entre 1989 y 1999. Antes de formar parte de FIET, trabajó como dirigente sindical del Sindicato de Bancos, Aseguradoras y Finanzas del Reino Unido (1976-1979).

Profesor Carlos Lopes, profesor en la Escuela de Gobernanza Pública Nelson Mandela, en la Universidad de Ciudad del Cabo, Sudáfrica. Es también miembro del Equipo de Reformas de la Unión Africana y de la organización Altos Representantes para las Relaciones con Europa. El Sr. Lopes ha dirigido varias instituciones de las Naciones Unidas, incluida recientemente la Comisión Económica para África. En la actualidad es miembro de varios comités y comisiones de ámbito mundial y es autor de numerosas obras y artículos.

Sra. Reema Nanavaty es dirigente de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), donde viene trabajando desde 1984. En 1999, fue elegida cuarta Secretaria General de esta Asociación, que bajo su mandato ha alcanzado cotas de afiliación sin precedentes y se ha convertido en la mayor organización sindical de trabajadores del sector informal. La Sra. Nanavaty ha contribuido a que se establezcan miles de federaciones, asociaciones, cooperativas, museos, cadenas minoristas, centros de facilitación del comercio, clínicas digitales y escuelas de administración de empresas por toda la India y también en Nepal, Sri Lanka y Afganistán, en sectores como la artesanía tradicional, los productos agroalimentarios, los medios de vida sostenibles, las empresas rurales para la silvicultura, la captación de agua, la energía solar y la financiación para la ecología. En reconocimiento a su distinguida contribución, fue galardonada en 2013 con la medalla Padma Shri de la India.

Embajadora Joséphine Ouédraogo, embajadora de Burkina Faso en Italia y, desde diciembre de 2016, Representante permanente de su país, Burkina Faso, ante la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). La Sra. Ouédraogo fue la fundadora de la empresa de investigación y formación centrada en cuestiones relativas al desarrollo local, regional y nacional en Burkina Faso. En 1997 ocupó el cargo de Directora del Centro Africano para las cuestiones de Género y Desarrollo (CAGED) de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África y, de 2007 a 2011, dirigió la ONG internacional Enda-Tiers Monde. Ha formado parte del gobierno de la transición en Burkina Faso en calidad de Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Promoción Cívica (2014-2016).

Sr. Richard Samans, Director General y miembro de la Junta Directiva del Foro Económico Mundial, responsable del área de Políticas e Impacto Institucionales. Codirige también el Centro para la Cuarta Revolución Industrial de esta misma institución, con sede en San Francisco. El Sr. Samans ocupó el cargo de Director General del Instituto Internacional de Crecimiento Ecológico de 2011 a 2013. Ocupó asimismo el cargo de asistente especial para la Política Económica Internacional del entonces Presidente Bill Clinton y de director principal de Asuntos Económicos Internacionales en el Consejo de Seguridad, entre otros diversos cargos desempeñados en el gobierno y en centros de investigación públicos y privados. Desde 2007, preside el Consejo de Normas de Divulgación de Información sobre el Clima.

Profesor Atsushi Seike, asesor ejecutivo de Asuntos Académicos en la Universidad de Keio, Tokio, desde 2017, tras desempeñar el cargo de presidente de esta Universidad durante ocho años. Las funciones actuales del Sr. Seike en comités gubernamentales incluyen, entre otras, las de Presidente del Consejo para la promoción de la reforma del sistema de seguridad social, Presidente del Comité de la industria manufacturera del Consejo de estructura industrial y Presidente honorario del Instituto de Investigación Económica y Social. Fue Presidente de la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos del Japón de 2015 a 2017.

Dr. Alwyn Didar Singh es ex Secretario General de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la India y se ha jubilado recientemente como secretario del Gobierno de la India. Desde 2018, el Dr. Singh es investigador superior del Grupo de Políticas de Delhi y preside el Grupo Diáspora de KNOMAD (Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo), del Banco Mundial. En marzo de 2017 fue nombrado miembro mundial del Instituto IC2 de la Universidad de Texas, Estados Unidos.

Sra. Kristin Skogen Lund, Directora General de Schibsted Media Group desde diciembre de 2018. Desde 2012 hasta 2018 la Sra. Skogen Lund fue Directora General de la Confederación de Empresas de Noruega. Ha ocupado puestos directivos en empresas de medios y telecomunicaciones como Telenor, Aftenposten, Scanpix y Scandinavia Online, además de formar parte de la junta directiva de Ericsson. Desde 2015, es miembro de la Comisión Mundial sobre Economía y Clima. Posee un máster en el INSEAD y una licenciatura en Estudios Internacionales y Administración de Empresas en la Universidad de Oregón, Estados Unidos.

Profesor Alain Supiot, profesor en el Colegio de Francia, París, es doctor en Derecho y doctor *honoris causa* por la Universidad de Lovaina y por la Universidad Aristóteles de Tesalónica. Fue elegido académico ilustre (*corresponding fellow*) de la British Academy en 2015 y miembro honorario del Instituto Universitario de Francia, donde ejerció la docencia desde 2001 a 2012. Desde 2012, ocupa la cátedra «Estado social y mundialización: análisis jurídico de las solidaridades» en el Colegio de Francia. En 2008 fundó el Instituto de Estudios Avanzados de Nantes. El profesor Supiot es un investigador de prestigio internacional con numerosas publicaciones en varios idiomas. Su ámbito de investigación se centra principalmente en el Derecho Laboral y en la Filosofía y la Teoría del Derecho.

Sr. Darren Walker, Presidente de la Fundación Ford, es un líder en el sector de las organizaciones sin fines de lucro y filantrópicas. El Sr. Walker dirigió el comité filantrópico que ayudó a resolver la histórica bancarrota de la ciudad de Detroit (2013-2014) y, en la actualidad, preside la Alianza de Inversión de Impacto de Estados Unidos. Anteriormente, ocupó el cargo de Vicepresidente de la Fundación Rockefeller en 2013, donde estuvo al mando de la iniciativa para la reconstrucción de la ciudad de Nueva Orleans después del huracán Katrina. En la década de 1990, el Sr. Walker fue jefe de operaciones de la Abyssinian Development Corporation, la mayor organización de desarrollo comunitario de Harlem. Previamente, trabajó durante más de una década en el ámbito del derecho internacional y las finanzas para el bufete Cleary Gottlieb Steen & Hamilton y para la Unión de Bancos Suizos (UBS).

Sr. Xiaochu Wang, Vicepresidente desde 2013 de la Comisión de Asuntos Exteriores del 12.º Congreso Nacional del Pueblo, en la República Popular China. Antes de ser elegido para este puesto, desempeñó el cargo de viceministro del Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, responsable de las políticas y los programas nacionales de desarrollo y gestión de recursos humanos, así como de la reforma del sistema de gestión del personal de las instituciones públicas. Desde 2005, el Sr. Wang es miembro de la Comisión de la Administración Pública Internacional (CAPI) de las Naciones Unidas.

Sra. Jayathma Wickramanayake, Enviada del Secretario General para la Juventud desde 2017. Nombrada para este puesto a la edad de 26 años, la Sra. Wickramanayake trabaja en ampliar las iniciativas de la ONU para promover la participación y el compromiso de los jóvenes, y ejerce las funciones de representante y asesora del Secretario General. Nacida en Sri-Lanka, desarrolla una intensa labor en materia de desarrollo y participación de los jóvenes y ha desempeñado un papel crucial en la transformación del ámbito de desarrollo juvenil en su país natal.

Nota: La Sra. Ameenah Gurib-Fakim, Expresidenta de la República de Mauricio, copresidió la Comisión Mundial durante sus dos primeras reuniones.

MIEMBROS DE OFICIO*

Sr. Luc Cortebeek, antiguo Presidente del Consejo de Administración de la OIT (2017-2018). Anteriormente, el Sr. Cortebeek ocupó los cargos de vicepresidente de la Confederación Sindical Internacional (2006-2014); Presidente de la Confederación Sindicatos Cristianos de Bélgica (ACV/CSC) (1999-2011); Vicepresidente de la Comisión Sindical Consultiva de la OCDE (1999-2012); Presidente del Grupo de Trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT (2000-2011); Presidente de World Solidarity, una ONG dedicada al desarrollo (2011-2016); y Presidente del Grupo de los Trabajadores de la OIT y Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT (2011-2017).

Embajador Claudio De la Puente, Presidente del Consejo de Administración de la OIT. El Sr. De la Puente es diplomático de carrera con cuarenta años en el Servicio Exterior del Perú. Ha desempeñado funciones como Vice-ministro de Asuntos Exteriores (2014-2015); Director General para las Américas (2010-2014); Director de Asuntos Sudamericanos; Director General de Asuntos de Seguridad y Defensa; embajador del Perú en Australia (2005-2010) y en el Reino Unido (2017); jefe adjunto de Misión en Washington (1999-2002) y en Bogotá (1997-1999); consejero en Bruselas (1990-1994); y encargado de negocios, en Copenhague (1985-1986). En 2017 fue nombrado Representante permanente del Perú ante las Naciones Unidas y ante la Organización Mundial del Comercio (OMC) en Ginebra y, posteriormente, elegido Presidente del Consejo de Administración de la OIT.

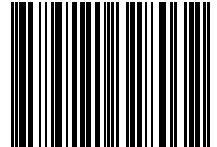
Sr. Mthunzi Mdwaba, fundador, Presidente y Director Ejecutivo de TZoro IBC, una consultoría de asesoramiento estratégico a escala mundial para las empresas y los inversionistas. Originario de una zona rural de Sudáfrica y un entusiasta practicante de los deportes de resistencia, el Sr. Mdwaba es un reconocido emprendedor, hombre de negocios y ejecutivo, así como un apasionado promotor de las empresas en todas sus formas y en todos los países desarrollados y en desarrollo. Actualmente ocupa diversos cargos de carácter estratégico dentro del ámbito de las empresas a nivel mundial, entre otros, el de Vicepresidente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) por la OIT, portavoz de los empleadores en esta Organización y, en consecuencia, uno de los dos Vicepresidentes del Consejo de Administración de la OIT. Preside el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Políticas para una Conducta Empresarial Responsable y el Comité Directivo de Productivity S.A. Además, es profesor asociado de Derecho en la Universidad de Western Cape.

Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, fue elegido en 2012 y reelegido para un segundo mandato en 2017. Ha ejercido varias funciones dentro de la OIT, en particular, Director Ejecutivo, Responsable de normas internacionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Anteriormente, el Sr. Ryder fue el primer Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) (2006-2010) y Secretario General de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CLOSL). Cursó su licenciatura en la Universidad de Cambridge.

* Los funcionarios del Consejo de Administración participaron en los debates de la Comisión por invitación de los copresidentes de la Comisión y del Director General de la OIT, teniendo presente su condición en el Consejo de Administración. No obstante, las intervenciones de todos los miembros de la Comisión fueron a título personal y, en el caso de los miembros de oficio, sus opiniones no comprometieron la posición de los grupos a los que representan en la OIT. No obstante, con el fin de preservar la independencia de la Comisión y teniendo en cuenta la diversidad de opiniones y recomendaciones consideradas en el proyecto de informe, se decidió que los participantes de oficio no serían firmantes del informe final.



ISBN 978-92-2-132803-2



9 789221 328032