



# Nota de orientación de la OIE sobre el informe de la comisión mundial de la OIT sobre el futuro del trabajo

Enero de 2019



A powerful  
and balanced  
voice for business

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA COMISIÓN MUNDIAL DE LA OIT .....	2
2. LOS PARTICIPANTES <i>EX OFFICIO</i> NO SON FIRMANTES DEL INFORME .....	3
3. BREVE RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES .....	3
4. COMENTARIOS GENERALES SOBRE EL INFORME Y RECOMENDACIONES.....	5
5. COMENTARIOS ESPECÍFICOS SOBRE LAS RECOMENDACIONES .....	7
Recomendación 1 .....	7
Recomendación 2 .....	9
Recomendación 3 .....	10
Recomendación 4 .....	12
Recomendación 5 .....	13
Recomendación 6 .....	15
Recomendación 7 .....	16
Recomendación 8 .....	17
Recomendación 9 .....	18
Recomendación 10 .....	20
6. ASUMIR RESPONSABILIDADES Y EL PAPEL FUTURO DE LA OIT .....	21
Recomendación final .....	21
7. POSTURA SUGERIDA PARA LOS MIEMBROS DE LA OIE .....	22
8. PRÓXIMOS PASOS.....	23

## INTRODUCCIÓN

La presente Nota tiene por objeto proporcionar una orientación detallada sobre el contenido del Informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo («Comisión Mundial»). En ella se destacan las fortalezas y las debilidades de las recomendaciones propuestas y se presenta una evaluación general en vista de los debates sobre el Futuro del Trabajo que tendrán lugar en la «Comisión Plenaria» de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019. En esta Nota, las recomendaciones han sido examinadas teniendo en cuenta su posible aplicación en los próximos 100 años y teniendo debidamente en cuenta las ambiciones de la Comisión Mundial.

Este es un ejercicio de evaluación inicial que requerirá una reflexión y un examen posteriores dentro del grupo de empleadores. También han de tenerse en cuenta las dificultades de los miembros de la Comisión para presentar propuestas de actuación concretas y realistas que puedan aplicarse en todo el mundo y a diferentes niveles de desarrollo.

Deben reconocerse los importantes esfuerzos realizados para alcanzar este objetivo a largo plazo. Sobre esta base, cabe destacar que hay algunas recomendaciones prácticas y orientadas al futuro, mientras que hay otras que son ambiciosas y difíciles de poner en marcha a corto plazo.

En sí, el Informe proporcionará la base para los debates de la próxima «Comisión Plenaria», que tendrán lugar en Ginebra durante el año del centenario de la OIT, del 10 al 21 de junio de 2019. Esta Comisión examinará el modo en que el futuro del trabajo está afectando al mundo del trabajo y a las empresas, así como el papel futuro de la OIT en el ámbito internacional.

### 1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA COMISIÓN MUNDIAL DE LA OIT

El Informe de la Comisión Mundial pretende «ofrecer recomendaciones y orientación para guiar las acciones de la OIT, así como políticas nacionales para abordar el futuro del trabajo» («Informe»)<sup>1</sup>. De este modo, el Informe destaca los pasos necesarios para alcanzar un futuro del trabajo que proporcione oportunidades laborales decentes y sostenibles para todos, frente a un contexto en el que los cambios se producen a gran velocidad y transforman el mundo del trabajo, como la tecnología y la innovación, o los cambios climático y demográfico. En él se examinan algunas cuestiones clave, como el empleo juvenil, el desajuste de competencias, la desigualdad de los ingresos, la igualdad de género, los regímenes de protección social, la brecha digital existente y la representación colectiva de los intereses relacionados con el trabajo.

El Informe es fruto de 16 meses de trabajo e intensos debates por parte de una Comisión Mundial independiente, que se creó en agosto de 2017 como parte de la iniciativa del centenario relativa al Futuro del Trabajo, presentada por el Director General de la OIT en 2013.

La Comisión Mundial está formada por 28 miembros, que representan diferentes disciplinas y sectores socioeconómicos. Stefan Löfven, Primer Ministro de Suecia, y Matamela Cyril Ramaphosa, Presidente de la República de Sudáfrica, codirigieron la Comisión. El Presidente de la OIT y los Vicepresidentes del Consejo de Administración, así como el Director General de la OIT, fueron nombrados participantes *ex officio*. **El Sr. Mthunzi Mdwaba, Vicepresidente de los Empleadores en el Consejo de Administración de la**

---

<sup>1</sup> Sitio web de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. Cinco cosas que debe saber (en inglés): [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_578759/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_578759/lang--en/index.htm)

OIT, fue uno de los participantes *ex officio*. Los miembros de la Comisión participaron en la Comisión y contribuyeron a su labor a título personal. No representaron a empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil u organizaciones internacionales, sino que simplemente participaron sobre la base de sus propios conocimientos y entendimiento de las cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo.

## 2. LOS PARTICIPANTES *EX OFFICIO* NO SON FIRMANTES DEL INFORME

Los participantes *ex officio* participaron en la Comisión a título personal y no representaron a sus respectivos grupos. No obstante, los intereses que estos protegen ante el Consejo de Administración de la OIT influyeron en sus opiniones.

Dada la condición especial de los participantes *ex officio*, se decidió que estos no firmarían el Informe. Este aspecto quedó reflejado en la página 84 del Informe, tal y como se expresa a continuación:

*«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».*

## 3. BREVE RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

Sobre la base de la idea general que plantea que *«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»* (página 24), el Informe sitúa a las personas y al trabajo que desempeñan en el núcleo de la política pública y de la práctica empresarial. Así, expresa la necesidad de establecer **«un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo»** (página 25).

El «programa centrado en las personas» dirige su atención a 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».*

La siguiente tabla resume las principales recomendaciones de la Comisión Mundial (página 55):

*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.
-

#### 4. COMENTARIOS GENERALES SOBRE EL INFORME Y RECOMENDACIONES

- El Informe plasma **el tono positivo y las aspiraciones** de la Comisión Mundial de forma acertada mediante el establecimiento de objetivos muy ambiciosos y reconociendo las notables oportunidades que ofrecen las tecnologías avanzadas.
- Envía un mensaje muy claro sobre la urgencia de cambio y sobre la necesidad de actuar de un modo que englobe las realidades divergentes de la vida laboral en todo el mundo, y que aborde los desafíos que acarrearán las transformaciones en el mundo del trabajo.
- El Informe **abarca de forma plena las diversidades en las formas de trabajo** y abandona el uso de los términos «típicas/atípicas» para designar a las formas de empleo. Se trata de un hito que debemos reconocer.
- El Informe dirige sus recomendaciones a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las empresas, las personas y la sociedad civil en general. El público al que se dirige está claro; no obstante, las recomendaciones exigen actuaciones principalmente por parte de los Gobiernos y las empresas, dejando de lado a los demás agentes y, por tanto, obviando la oportunidad para que estos desarrollen sus propias responsabilidades y desempeñen un papel activo en el futuro del trabajo.
- Tras una breve introducción sobre **«un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo»**, el Informe se centra en un conjunto de recomendaciones que se dividen en sus tres ejes de acción, a saber:
  - invertir en las capacidades de las personas;
  - invertir en las instituciones del trabajo; e
  - invertir en trabajo decente y sostenible.

No obstante, el contenido es innecesariamente vasto, y supera la extensión sugerida de 20 páginas.

- **Algunas recomendaciones no son tan claras, específicas, realistas y concretas como se esperaba.** Pese a que algunas recomendaciones son prácticas y están orientadas hacia el futuro, otras son meras aspiraciones. En determinados casos, es cuestionable que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores dispongan de la capacidad necesaria para poner en marcha tales propuestas.
- Las recomendaciones solo se centran en el ser humano y en la situación del trabajador; sin embargo, el alcance debería abarcar a todos los agentes que participan en el mundo del trabajo. En particular, **el Informe no logra reconocer plenamente el valor que el sector privado añade al mundo del trabajo pese a las sugerencias y los textos concretos aportados por Mthunzi Mdwaba sobre este importante aspecto.**
- No existen **recomendaciones concretas destinadas a mejorar el entorno empresarial o a fomentar el dinamismo y la inversión empresariales.** Cada recomendación debería haber mencionado y considerado el modo en que la comunidad empresarial podría contribuir y ser parte de la solución.

Solo se hace referencia al papel del sector privado en unas pocas secciones, a saber:

- «el sector privado debe desempeñar un papel particular en ofrecer a los jóvenes aprendizaje profesional de calidad y su primera oportunidad de trabajo» (página 33);
  - con el fin de reforzar la infraestructura digital para abordar la brecha digital, «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» (página 51);
  - «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» (página 52).
- **Algunas de las recomendaciones propuestas son costosas.** Por ejemplo, aquellas relacionadas con la Garantía Laboral Universal, la protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez y el derecho universal al aprendizaje a lo largo de la vida (*véase más información a continuación*). Pese a que la inversión pueda ser necesaria, el Informe debería haber incluido un análisis general de los costos y beneficios, o haber proporcionado ejemplos piloto en los que ya se hubieran puesto a prueba una o más recomendaciones.
  - **Algunas ideas** formuladas en el Informe **pueden plantear ciertos desafíos a las empresas.** Por ejemplo:
    - La idea de que «se requieren dos tipos de cambios en la gobernanza y la conducta empresariales», el primero de los cuales consiste 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» (página 53).
    - La petición de «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» que ofrecen «verdaderas posibilidades para ajustarse a la magnitud de las importantes iniciativas que ya se han tomado» (página 53). Unas normativas más sencillas y acertadas ya han demostrado ser más eficaces en este sentido, por tanto, nos preguntamos si realmente se necesitan más requisitos sobre transparencia.
    - Pese al adecuado reconocimiento de las innumerables oportunidades que tenemos por delante (página 10), el Informe proporciona únicamente cifras negativas sobre el número de personas que necesitan un empleo, el número de trabajadores desempleados, el número de personas en el sector informal, algunos datos sobre desigualdad, etc. Para cada uno de esos ejemplos, hay un lado positivo: la creación de nuevos puestos en los últimos 50 años, el número de personas que han podido escapar de la pobreza, la creciente clase media en economías emergentes, la reducción del tiempo de trabajo y la reducción de la brecha salarial de género.

## 5. COMENTARIOS ESPECÍFICOS SOBRE LAS RECOMENDACIONES

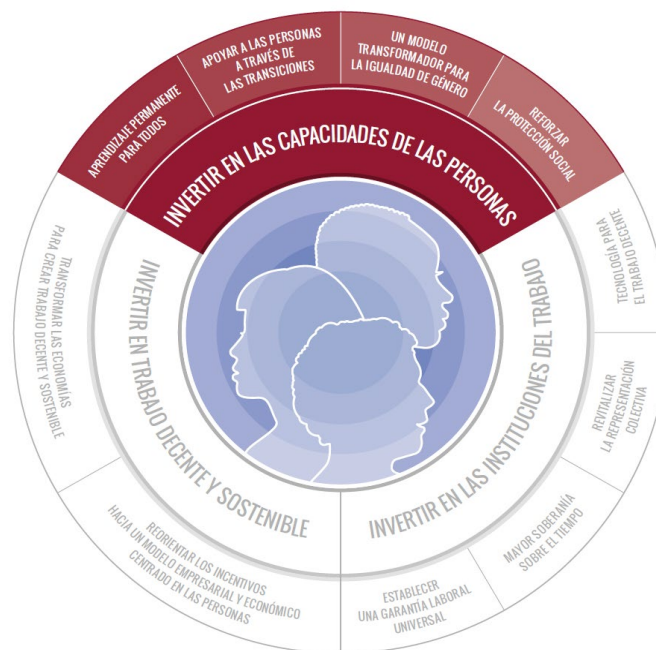


Imagen extraída de la página 29 del Informe

### 1. Invertir en las capacidades de las personas

#### Recomendación 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».

**Breve resumen de la recomendación:** con el objetivo de aprovechar plenamente las transformaciones actuales, los trabajadores deberían tener el derecho al aprendizaje permanente, tanto formal como informal. Esto debería englobar el acceso a la educación básica desde la primera infancia hasta la capacitación profesional para adultos. El sistema debería basarse en un sistema de «seguro de empleo» o de «fondos sociales» que permitiría a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. Las competencias deben ser transferibles mediante un marco común de reconocimiento de las competencias, establecido tanto a nivel nacional como internacional.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** se trata de una responsabilidad conjunta, que requiere la participación activa y el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Los gobiernos pueden crear mecanismos de control de la calidad del aprendizaje permanente, al mismo tiempo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden supervisar de forma conjunta su calidad y puesta en marcha.

**Cómo se financia:** los gobiernos deben concebir mecanismos adecuados de financiación adaptados a sus contextos nacionales y sectoriales. Los empleadores deben, asimismo, contribuir a su financiación, y pueden trabajar con las organizaciones de trabajadores para diseñar marcos pertinentes y dirigir los fondos de estos programas.



### **Puntos fuertes de la recomendación:**

Esta propuesta es muy valiosa y ha sido defendida en repetidas ocasiones por los mandantes de la OIT, principalmente por el grupo de los empleadores. La mejora del diseño y la prestación de educación de alta calidad para todos, así como la previsión de las necesidades en materia de competencias, son claves para garantizar la igualdad de oportunidades y abordar las causas de la desigualdad. Como bien se menciona en el Informe, las tecnologías digitales abren nuevas posibilidades para una amplia participación en la formación (página 32). Por ello, los sistemas de aprendizaje permanente eficientes, personalizados y dinámicos constituyen el único método para facilitar la empleabilidad de los trabajadores y afrontar el aumento de las transiciones del mercado laboral.

Los demás puntos fuertes son los siguientes:

- La petición de una gobernanza de los sistemas de aprendizaje permanente eficientes basada en alianzas eficaces entre gobiernos, empleadores, interlocutores sociales, instituciones educativas y otros grupos de interés institucionales, con el fin de ajustar los resultados educativos con los requisitos del mercado laboral, así como para supervisar sus repercusiones (páginas 31-32).
- Los programas de preparación de los trabajadores (incluidos los programas de aprendizaje profesional) pueden ser una herramienta eficaz para crear oportunidades de empleo e impulsar el crecimiento económico mediante el desarrollo de las competencias necesarias en el mercado laboral.
- La combinación de los sistemas eficientes de aprendizaje permanente y el sistema de protección social universal modernizado que *«permita a los trabajadores asumir la responsabilidad de participar de manera proactiva en su propio aprendizaje»* (página 32).

### **Puntos débiles de la recomendación**

Si bien reconocemos la necesidad de contar con ambición de cara a los próximos 100 años, tenemos que demostrar pragmatismo e idear medios para apoyar a aquellos países que aún se esfuerzan por cumplir con el derecho básico a la educación. Además, el reconocimiento de la necesidad de contar con un aprendizaje permanente no es una novedad; se trata de una idea que recibe un gran apoyo en algunas regiones del mundo. No obstante, hasta la fecha, ningún país ha sido capaz de diseñar, poner en marcha y ofrecer de forma adecuada un sistema de aprendizaje permanente.

Otros puntos débiles son:

- En relación con la responsabilidad asociada a este derecho, las personas no solo deben beneficiarse de un aprendizaje permanente como si se tratara de un derecho, sino que es fundamental que la persona asuma su responsabilidad y tome la iniciativa en la búsqueda de conocimientos y competencias valiosas para la vida cotidiana. El perfeccionamiento y el reciclaje profesional deberían convertirse en una aptitud inherente y en un cambio en la mentalidad.
- El establecimiento de fondos nacionales o sectoriales de educación y formación para los trabajadores de la economía informal administrados por consejos tripartitos es una propuesta que debería ser respaldada (página 32). No obstante, la puesta en marcha supondrá un desafío en aquellos países con un alto grado de informalidad (hasta el 90%), a menos que se establezca algún tipo de fondo de solidaridad internacional.

- En cuanto a la instauración de un marco común de reconocimiento de las competencias (página 32), tanto en el plano nacional como internacional, aún está por ver el modo en que este se establecería y supervisaría al tiempo que se evita la burocracia innecesaria.

### Recomendación 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».*

**Breve resumen de la recomendación:** Las transiciones son parte de la vida de las personas: de la escuela al trabajo, los cambios de trabajo, el acceso a la jubilación, etc. Las personas necesitan recibir más apoyo durante estas transiciones vitales, en especial los jóvenes en búsqueda de empleo y las personas mayores antes de su jubilación como parte de una sociedad activa permanente.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** se trata de una responsabilidad colectiva de los gobiernos y de los interlocutores sociales. Por ejemplo, los acuerdos de transición entre las organizaciones de empleadores y trabajadores a nivel sectorial podrían sentar las bases del apoyo necesario. El sector privado debe desempeñar un papel centrado 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 al acceso y la participación en el aprendizaje permanente de los jóvenes sin empleo, educación o formación para garantizar su inclusión social.

**Cómo se financia:** los gobiernos deben incrementar las inversiones en los servicios públicos de empleo combinando servicios digitales con el asesoramiento personal y los servicios de colocación, mejorando la información del mercado laboral y haciendo proactivas las políticas del mercado de trabajo (página 33). Será necesario reforzar la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otras organizaciones colaboradoras, entre ellas las del sector privado.

### Puntos fuertes de la recomendación:

Esta propuesta merece reconocimiento por su motivación para apoyar las transiciones de la vida y su enfoque en la juventud. Debería fomentarse la participación positiva con las organizaciones colaboradoras y el sector privado, en especial a través las organizaciones de empleadores. Reconoce el papel del sector privado al ofrecer oportunidades de trabajo a los jóvenes, también mediante el aprendizaje profesional.

### Puntos débiles de la recomendación:

La recomendación podría mejorarse, en particular con respecto al diseño de dicho apoyo y su financiación. La clave para facilitar la transición reside en las políticas del mercado laboral. Unas políticas activas del mercado laboral permiten unas transiciones más fluidas, a través de las cuales la movilidad de los trabajadores previene el aumento del desempleo a largo plazo.

Esta recomendación no explica con claridad el modo en que pueden mejorarse las políticas de los mercados laborales para que estas respalden transiciones eficaces, ni el modo en que los órganos

tripartitos pueden contribuir con éxito a la mejora de dichos mercados. Unas soluciones prácticas o referencias a lecciones aprendidas tomadas de ejemplos concretos añadirían valor a la recomendación.

Por sí solos, los servicios públicos de empleo no son la solución. La recomendación ignora el papel de las agencias privadas de empleo, que han demostrado ser de gran ayuda para que los demandantes de empleo encuentren oportunidades laborales. Además, la nueva realidad del trabajo es testigo de un número creciente de personas que usan herramientas digitales privadas para adecuar las oportunidades de empleo o servicios a la demanda.

### Recomendación 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».*

**Breve resumen de la recomendación:** la igualdad de género comienza en el hogar. Es necesario adoptar políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan de forma equitativa los cuidados y las responsabilidades domésticas. Este proceso requiere la instauración y ampliación de prestaciones de permisos que animen a ambos progenitores a compartir por igual las responsabilidades de prestación de cuidados. Debe garantizarse la rendición de cuentas con el fin de impulsar la igualdad de género.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** se recomienda que los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores aboguen de manera activa por una mayor representación de la mujer. 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) y una gama de herramientas de acción afirmativa (desde cuotas y objetivos, hasta planes de igualdad) pueden ayudar en la lucha contra las desigualdades de género. La tecnología puede proporcionar acceso a nuevas oportunidades de empleo. En la actualidad, la OIT se ha comprometido a establecer un instrumento normativo internacional sobre la violencia y el acoso, y su éxito será decisivo para esta innovadora iniciativa.

**Cómo se financia:** se requerirá una mayor inversión en servicios públicos de cuidados para garantizar un reparto equilibrado del trabajo de prestación de cuidados, no solo entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado y los ciudadanos particulares. El acceso a la financiación y al crédito puede dar un gran impulso a la iniciativa empresarial de las mujeres en la economía rural.

### Puntos fuertes de la recomendación:

La recomendación para incrementar la inversión en los servicios públicos de prestación de cuidados es sólida e importante si se basa en un enfoque integral. Estudios recientes han demostrado que uno de los obstáculos para el empleo de las mujeres es la falta de acceso a unos servicios de cuidado de niños de calidad, de confianza y asequibles. La colaboración con el sector privado, (no solo los servicios de cuidado «públicos» sino centros de atención gestionados de forma privada), las formas flexibles de contratación o las modalidades de tiempo de trabajo flexible también serán de ayuda. Por lo tanto, se alienta encarecidamente el diseño y la puesta en marcha de esta recomendación.

### **Puntos débiles de la recomendación:**

La cuestión relacionada con las políticas de transparencia salarial es compleja y muy delicada. La propuesta no es realista y no tiene en consideración las políticas más exitosas para integrar con eficacia a las mujeres en el mercado laboral. La pregunta es: ¿cómo pueden los requisitos obligatorios de presentación de información proteger el derecho de los trabajadores a compartir información, y cumplir, al mismo tiempo, los acuerdos de confidencialidad establecidos entre el empleador y el trabajador? Se necesitan nuevos estudios para comprobar la eficacia de estas políticas, incluidos los efectos secundarios indeseados de la presentación obligatoria de información, como la creación de un entorno negativo de trabajo entre los trabajadores.

En relación con el uso de cuotas en la búsqueda de la igualdad de género, se debe evaluar con cuidado su eficacia en el lugar de trabajo. Muchos expertos creen que si se impone a la fuerza, podría dar lugar a consecuencias imprevistas e indeseadas, lo que podría debilitar la credibilidad y el talento de las mujeres en el lugar de trabajo. La evidencia ha demostrado que la eliminación de las barreras para el acceso igualitario a la educación y la formación, así como las barreras a las oportunidades de contratación y desarrollo profesional, constituye un enfoque más eficaz a largo plazo. La realidad es que, en determinados países, el sistema de cuotas ha demostrado ser eficaz y exitoso, por ejemplo en el ámbito deportivo. En otros casos, este sistema ha tenido un impacto negativo, afectando a la credibilidad del talento y las capacidades femeninas en el lugar de trabajo. El Informe olvida incluir los debates pertinentes sobre la eficacia de las cuotas de género.

El Informe intenta apoyar esta recomendación mencionando que la OIT *«se ha comprometido a establecer un instrumento normativo internacional sobre la violencia y el acoso, y su éxito será decisivo para esta innovadora iniciativa»*. No obstante, los mandantes deben determinar por sí mismos si la iniciativa, o más bien, el instrumento, es innovador en el sentido de que pueda llegar a ratificarse y ponerse en marcha.

#### Recomendación 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».*

**Breve resumen de la recomendación:** 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 vida. La protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez debería incluir un piso de protección social que ofrezca un nivel básico de protección, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección. Debería dar cobertura a todos los trabajadores en todas las formas de trabajo.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** la responsabilidad recae únicamente sobre los gobiernos. La comunidad internacional también puede apoyar a los países en su labor para desarrollar sus sistemas de protección social.

**Cómo se financia:** podría autofinanciarse por las personas al fomentar una sociedad activa durante toda la vida, en la que los trabajadores de mayor edad continuaran trabajando y contribuyeran al sistema. Asimismo, el Gobierno podría ampliar el margen fiscal con la reasignación del gasto público, el aumento de los ingresos fiscales y la ampliación de la cobertura del seguro social y de los ingresos contributivos. Las contribuciones de los empleadores en los seguros sociales son esenciales.

#### **Puntos fuertes de la recomendación:**

La motivación y el objetivo de esta recomendación son merecedores de apoyo, aunque debe prestarse una especial atención, ante todo, al desarrollo de sistemas de protección social modernizados, viables y sostenibles.

Una vez alcanzada la modernización, se pueden estudiar maneras de apoyar a las personas que necesitan una mejor cobertura sin imponer una carga a la sostenibilidad o incurrir en gastos innecesarios.

#### **Puntos débiles de la recomendación:**

Las soluciones financieras ofrecidas para aplicar la recomendación no son ideales. El problema de la sostenibilidad, como se menciona acertadamente en el Informe (página 37) no es un problema menor, y es necesario encontrar soluciones a largo plazo. La primera opción, que consiste en apoyar la ampliación de la vida laboral de los mayores, no es sólida y no podrá abordar el problema a largo plazo. La segunda opción, que trata de ampliar el margen fiscal, tampoco es autosostenible.

Las contribuciones de los empleadores son clave para el funcionamiento del sistema, pero no son las únicas. Las instituciones públicas y los trabajadores deben realizar sus propias contribuciones.

El Informe plantea que determinados *«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»*. No obstante, este hecho no es convincente, ya que el Informe no lo fundamenta con datos referentes a dichos sistemas, ni identifica a ningún país en concreto. En este punto en concreto, el Informe no logra destacar que

para el desarrollo de sistemas de protección social, ha de haber necesariamente periodos de crecimiento sostenible y políticas macroeconómicas sólidas que sean capaces de atraer la inversión. Tampoco destaca el papel del segundo y el tercer pilar (fondos privados de pensiones) como una de las posibles formas de mejorar la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

## 2. Invertir en las instituciones del trabajo

El capítulo 2 se centra en el fortalecimiento y la revitalización de las instituciones del trabajo, como consecuencia de las transformaciones en curso. «*El propósito de estas instituciones es compensar la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo*», y comprenden, entre otros, «*la legislación, los reglamentos, los contratos de trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores [...]*» (página 39).

### Recomendación 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*».

**Breve resumen de la recomendación:** «*Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral*». «*Al mismo tiempo, todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral, también deben gozar de una protección adecuada*». (página 40).

La Garantía comprende:

- a. derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la libertad sindical y el 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, a saber: i) «un salario vital adecuado»; ii) la limitación de las horas de trabajo; y iii) una mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** no se menciona en el Informe. Por tanto, la responsabilidad de adoptar leyes y normativas pertinentes parece recaer en el Gobierno. Los interlocutores sociales también pueden mejorar el piso de protección laboral mediante acuerdos colectivos.

**Cómo se financia:** no se menciona en el Informe.

Esta recomendación es la más preocupante dada su naturaleza compleja y ambiciosa. Se formula de tal manera que, por una parte, refuerza la relación de trabajo («*Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral*») pero, a su vez, se aleja de esta idea («*al mismo tiempo, todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral, también deben gozar de una protección adecuada*»).

### Puntos fuertes de la recomendación:

Si se deja a un lado el objetivo compartido de fortalecer la protección mínima del trabajador, es difícil encontrar puntos fuertes en esta recomendación.

### Puntos débiles de la recomendación:

La puesta en marcha de esta propuesta plantea dificultades, para empezar, en cuanto al término «garantía». ¿Quién puede ofrecer tal «garantía» cuando no puede garantizarse la supervivencia de las empresas para que proporcionen puestos de trabajo? Es necesario tener en cuenta que el ciclo de vida de las empresas se está reduciendo a toda velocidad (ha pasado de tener una duración de 90 años en 1935 a unos 18 años en la actualidad) y que, con el fin de prosperar, las empresas deben ser más ágiles, innovadoras y con capacidad de respuesta. Cada vez es más habitual que las empresas experimenten reestructuraciones, ya que las expectativas de los clientes siguen creciendo y cambiando con rapidez, y la competencia mundial es feroz.

Pese a que la aplicación de un «salario vital» aparece en la Constitución de la OIT, este punto resulta problemático, ya que:

- aún no existe una definición acordada a nivel internacional sobre lo que representan los «salarios vitales»;
- los «salarios vitales» se refieren sistemáticamente a los salarios que permiten a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y las de las personas a su cargo, lo que podría incluir aspectos como el alojamiento, la alimentación, el cuidado de los niños, la educación, el transporte, la atención sanitaria, los impuestos, los ahorros para situaciones de emergencia, entre otros. Por lo tanto, los «salarios vitales» dependen de una medida muy incierta relacionada con lo que se percibe como un «buen» nivel de vida.
- Las pymes tendrán dificultades para pagar los «salarios vitales» a los trabajadores si se establece un nivel excesivamente alto y podrían, en consecuencia, tener que compensar las tasas de empleo y de creación de empleo.

En la nota a pie de página número 41 del Informe, se puede encontrar una indicación sobre el modo de aplicar el concepto de salario vital, cuyo texto es el siguiente:

*«El Convenio de la OIT 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».*

El concepto de «salario vital» es diferente al de «salario mínimo». No obstante, este último cuenta con una definición adecuada y puede aplicarse. El gran valor de este concepto, en comparación con el otro, reside en el hecho de que este Convenio permite un correcto equilibrio al establecer los salarios mínimos, ya que tiene en cuenta tanto los «criterios sociales» (las necesidades de los trabajadores y sus familias) y los «criterios económicos» (la productividad y la capacidad de las empresas para pagarlos).

El resto del Informe refleja de manera positiva esta idea, al referirse a los «salarios mínimos» en lugar de los «salarios vitales» (página 44).

Al establecer los límites a las horas de trabajo, el exceso de horas de trabajo realmente supone una carga para la salud y la productividad y, por lo tanto, debe desalentarse. Sin embargo, la reducción del número de horas de trabajo puede tener repercusiones en la productividad de los trabajadores. Esto, a

su vez, reduce la competitividad de las empresas y afecta negativamente, en consecuencia, al crecimiento económico. Datos recientes muestran que una reducción de las horas de trabajo no necesariamente reporta buenos resultados<sup>2</sup>. Es necesario seguir investigando para comprobar la viabilidad de esta recomendación.

En relación con la Garantía de Trabajo Universal como «una una vía de transición del empleo informal al formal», debido a los costes de aplicación de esta recomendación, es importante observar si los países en desarrollo y los menos desarrollados con altos niveles de informalidad serían capaces de abordar los problemas asociados con el sector informal al aplicar la Garantía de Trabajo Universal.

Por último, la Garantía de Trabajo Universal también se propone como una solución a la baja productividad, debido a su capacidad para crear una fuerza de trabajo más productiva. No obstante, esta declaración no es convincente y carece de fundamento, ya que no hay correlación directa entre un salario vital y niveles de productividad más elevados.

#### Recomendación 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».*

**Breve resumen de la recomendación:** las tecnologías tienen el potencial de transformar el tiempo de trabajo, ya sea en un conjunto de horas excesivo o inadecuado. Los trabajadores necesitan una mayor soberanía sobre el tiempo. Escoger el tiempo de trabajo mejorará su salud y bienestar, así como el rendimiento individual y de la empresa. La reducción de las horas de trabajo y, a su vez, el aumento de la productividad, son importantes por su capacidad para incrementar los ingresos.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** los gobiernos, empleadores y trabajadores adoptan acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. El diálogo social sería una herramienta de apoyo adicional.

**Cómo se financia:** no existe información al respecto.

#### Puntos fuertes de la recomendación:

La propuesta es muy atractiva, pero difícil de gestionar.

#### Puntos débiles de la recomendación:

La flexibilidad en el tiempo de trabajo y la presión en el tiempo de trabajo dependen, en gran medida, de la naturaleza y el alcance del trabajo. Algunas profesiones o industrias requieren horas de trabajo constantes y fiables, mientras que otras no. Es necesario equilibrar la flexibilidad laboral y la calidad de los resultados con el fin de garantizar la seguridad en el empleo. La productividad y la competitividad son elementos inseparables para lograr una economía y mercados laborales fuertes, estables y sanos. Esto es especialmente pertinente en estos momentos, cuando la actualidad dicta un incremento en la

---

<sup>2</sup> What is the French economic problem?, BBC News, Abril de 2016: <https://www.bbc.com/news/business-36152571>



competencia, no solo a nivel nacional, sino específicamente a nivel mundial, debido al desarrollo de la economía digital.

La Recomendación 6 no parece contemplar este aspecto ni tener en cuenta ejemplos de éxito en los que la reducción de las horas de trabajo haya mejorado la productividad e incrementado los ingresos de las personas y su bienestar (página 42).

#### Recomendación 7

*«Adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social».*

**Breve resumen de la recomendación:** *«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».*

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** existen muchas opciones disponibles para reforzar los mecanismos de diálogo y de colaboración a escala empresarial a través de los dispositivos de consulta e información, la negociación colectiva y el diálogo social tripartito.

Las instituciones de fijación de salarios tienen que cumplir un papel específico cuando sea necesario revitalizar las políticas salariales, mediante la correcta aplicación de los salarios mínimos legales y de los salarios negociados colectivamente.

**Cómo se financia:** no existe información sobre la financiación de esta propuesta.

#### Puntos fuertes de la recomendación:

La recomendación repite un mensaje que los mandantes de la OIT han compartido a menudo dentro y fuera de los debates de la OIT. A nivel nacional, los interlocutores sociales luchan a veces por su propia supervivencia y por desempeñar un papel activo en el establecimiento o la revisión de las políticas sociales nacionales.

El descenso mundial de la representación de los trabajadores también es preocupante para su principal homólogo, las organizaciones de empleadores.

Las recomendaciones se centran con firmeza en el hecho de que ninguna otra organización es capaz de reemplazar a las organizaciones de trabajadores y empleadores, lo cual es muy valioso (página 43).

#### Puntos débiles de la recomendación:

Se han detectado dos puntos débiles fundamentales en esta recomendación:

- La «intrusión» del Informe de la Comisión Mundial en las políticas salariales, cuya revitalización debería basarse en una aplicación adecuada de los salarios mínimos legales y de los salarios negociados colectivamente (páginas 43-44), no es apropiada. Dicha recomendación se contradice directamente con el carácter voluntario de la negociación colectiva, tal y como se recoge en el Convenio 98 de la OIT.
- La petición del reconocimiento de la negociación colectiva para los trabajadores autónomos ignora los debates celebrados en la OIT y en muchos países europeos sobre la condición de los autónomos y su derecho a disfrutar de derechos colectivos. Por lo tanto, no se trata de una recomendación bien concebida y bien motivada.

## Recomendación 8

*«Uso de la tecnología en aras del trabajo decente y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología».*

**Breve resumen de la recomendación:** la tecnología tiene un gran potencial para promover el trabajo decente. No obstante, deben ser los seres humanos, y no los algoritmos, quienes tomen las decisiones finales que afectan al trabajo. La tecnología puede facilitar la labor de supervisión de los trabajadores a las administraciones del trabajo, a las empresas y a los interlocutores sociales. No obstante, al mismo tiempo la tecnología, en su forma de plataformas digitales, dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones. Se recomienda 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 (página 46).

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben realizar un seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo.

**Cómo se financia:** no existe información sobre la financiación de esta propuesta.

### Puntos fuertes de la recomendación:

Prosperar en el futuro del trabajo significa aprovechar todo el potencial de las oportunidades que brinda la tecnología en materia de modelos empresariales y condiciones de trabajo. Esta recomendación quiere destacar este aspecto, pero con el enfoque específico en un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología.

### Puntos débiles de la recomendación:

El planteamiento de la tecnología bajo control humano debe tener en cuenta que son los seres humanos quienes crean y controlan los algoritmos. Por ello, los seres humanos son responsables del modo en que implantan y utilizan la tecnología. En cuanto a los defectos o tendencias en el diseño de la tecnología digital, las personas que las implantan son las responsables del funcionamiento y los resultados de su tecnología. Al igual que cualquier otra tecnología utilizada en el lugar de trabajo, los trabajadores y los supervisores deben actuar con diligencia y recibir la formación necesaria, que puede exigir ciertos niveles de formación digital.

En lo que respecta a la tecnología al servicio de la administración del trabajo (por ejemplo, mediante tecnologías de cadenas de bloques), no queda claro el motivo por el cual no puede aplicarse la misma tecnología en las plataformas de trabajo digitales. Una aplicación debería ayudar a la administración del trabajo a controlar las condiciones laborales y a los trabajadores que participan en las plataformas digitales.

Por ello, la recomendación de establecer 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 parece estar totalmente fuera de contexto y no se explica de forma correcta en el Informe. Plantea más preguntas que respuestas, en concreto, en relación con su factibilidad. Por ejemplo, ¿quién será responsable de establecer dicho sistema de gobernanza internacional? ¿Quién se encargará de supervisarlos? ¿Aceptarán los gobiernos dicho sistema? ¿Bajo qué marco? ¿A qué derechos mínimos y protecciones hará referencia? ¿Serán derechos y protecciones transnacionales?

### 3. Invertir en trabajo decente y sostenible

#### Recomendación 9

*«Crear incentivos para la promoción de inversiones en áreas clave que fomenten el trabajo decente y sostenible».*

**Breve resumen de la recomendación:** la inversión en la economía de los cuidados, que podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo para 2030, afrontaría el rápido envejecimiento de la población en muchos países y abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género. Para mitigar el cambio climático, 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. Por ejemplo, con 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 alimentaria. Existe una necesidad urgente de promover el acceso a una energía limpia, asequible y renovable en las zonas rurales.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** 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 remunerado y una revalorización, además de la formalización del trabajo de cuidados remunerado. Las microempresas y las pymes son aliadas especialmente importantes a la hora de concebir adaptaciones locales al cambio climático. Las iniciativas gubernamentales para ofrecer a los pequeños agricultores de subsistencia acceso al crédito pueden ayudar a aprovechar las oportunidades que brinda la cadena de valor. Es fundamental invertir en unas infraestructuras físicas, digitales y sociales de alta calidad, así como en unos excelentes servicios públicos.

**Cómo se financia:** la financiación de una inversión puede lograrse a través de un sector privado próspero y de la movilización de los recursos internos que este genera. Las fuentes externas de financiación, tanto en forma de asistencia oficial para el desarrollo como de inversión extranjera directa, tienen una función catalizadora que desempeñar. Los bancos de desarrollo multilaterales o nacionales y las iniciativas de financiación mixta pueden compensar las restricciones a la inversión en infraestructura.

#### Puntos fuertes de la recomendación:

La recomendación reconoce el papel de las microempresas y las pymes como aliadas especialmente importantes a la hora de concebir adaptaciones locales al cambio climático. Los Planes Nacionales de Adaptación (NAP, por sus siglas en inglés) se basan, tradicionalmente, en políticas impulsadas por el Estado. Por tanto, la recomendación de hacer partícipes a las microempresas y las pymes se presenta como un planteamiento innovador.

#### Puntos débiles de la recomendación:

Esta recomendación destaca la necesidad de que se realicen más inversiones en la economía de los cuidados, la economía verde y la economía rural. Sin embargo, no logra responder ni captar la esencia del título, «crear incentivos» para el mencionado «próspero sector privado». No existen incentivos claros para los emprendedores, por ejemplo, a través del fomento de un entorno empresarial propicio, lo cual es esencial para la industrialización y la expansión empresarial.

La revalorización y la formalización del trabajo de prestación de cuidados puede parecer atractivo en teoría, ya que puede generar hasta 475 millones de empleos, pero en realidad supondría modificar por completo la forma en que se organizan las familias y las culturas. Por ejemplo, un «empleador» que proporcione una compensación a un padre que cuida de su madre anciana y que se refiera a ello como un «trabajo».

En relación con la transición hacia una economía verde, la experiencia ha demostrado que se trata de una tarea desafiante, que requiere tiempo y que necesita políticas inteligentes para evitar consecuencias inesperadas. Este punto debería haberse tratado en el Informe.

## Recomendación 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».*

**Breve resumen de la recomendación:** esta recomendación exige un planteamiento empresarial de apoyo e incentivos con vistas a la financiación a largo plazo, para ajustar el éxito de las empresas al programa centrado en las personas. El sector privado desempeña un papel esencial, en especial en lo que respecta a las medidas innovadoras que exigen a las empresas que respondan por el impacto de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan. Si bien 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, 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 éxito. Los incentivos basados en el mercado que se proponen son: 1) ampliar la representación de las partes interesadas, por ejemplo, al instituir consejos consultivos de las partes interesadas y aumentando la rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios; 2) poner fin a la obligación de presentar balances financieros trimestrales; 3) incentivar a los accionistas a largo plazo y presentar un balance final más inclusivo.

Existe una profunda preocupación por la concentración de poder en manos de las empresas tecnológicas. La recomendación apoya las iniciativas internacionales para promover más competencia por la innovación y el desarrollo de empresas que se adapten mejor a la consecución de objetivos sociales.

**Sobre quién recae esta responsabilidad y de qué forma:** la comunidad inversora y, en concreto, los fondos de pensiones desempeñan un papel clave al aumentar los instrumentos innovadores para una inversión social y medioambiental responsable, respaldados por requisitos de transparencia en la presentación de informes de las empresas y por un marco normativo adecuado. La recomendación hace un llamamiento para que se incluyan otros indicadores de progreso complementarios del PIB, como aquellos que rastrean el impacto en el medio ambiente, el trabajo desempeñado en el hogar y en las comunidades (incluido el trabajo no remunerado de prestación de cuidados) y el acceso a la educación, la salud y la vivienda.

**Cómo se financia:** 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 personas. Esto también debería aplicarse a los modelos empresariales altamente digitalizados, lo que también ofrece oportunidades para hacer frente a la brecha digital.

### Puntos fuertes de la recomendación:

Esta recomendación parece reconocer de forma parcial el papel del sector privado y las ventajas de la creación de un entorno empresarial de apoyo. Este planteamiento general se considera positivo.

La recomendación también destaca la necesidad de considerar otros indicadores de progreso para complementar el PIB. Existe un consenso general sobre el hecho de que la información pertinente y precisa tiene gran valor para los responsables de la elaboración de políticas, ya que, en consecuencia,

les permite tomar mejores decisiones en cuanto a la asignación eficaz de recursos y prioridades. Es necesario seguir reflexionando sobre el modo de incluir en la práctica el trabajo de cuidados no remunerados como otro de los indicadores de progreso.

#### **Puntos débiles de la recomendación:**

Queda por ver si una ampliación de la representación de los grupos de interés en la gobernanza empresarial será beneficiosa para las empresas. Pueden surgir problemas como resultado de un desajuste de las partes interesadas debido al conflicto de intereses, la regulación excesiva de las actividades empresariales que debilita la independencia de la empresa y los malentendidos en relación con la cultura de trabajo de esta.

Los marcos normativos y la transparencia en la presentación de informes pueden, en teoría, ajustar la labor de las empresas con el programa centrado en las personas. No obstante, esto podría ser contraproducente para los esfuerzos destinados a «alentar las inversiones a largo plazo en la economía real». Unas normativas más sencillas y acertadas ya han demostrado ser más eficaces a este respecto.

En referencia a la profunda preocupación sobre la concentración de poder entre las empresas de tecnología, se adoptan leyes y políticas de competencia para prohibir el abuso de una posición dominante o del poder de mercado. No obstante, disfrutar de una posición dominante en el mercado no está, en sí, prohibido. Por lo tanto, debería alentarse una competencia sana entre las empresas de tecnología, ya que esto también contribuye al desarrollo de la innovación.

## **6. ASUMIR RESPONSABILIDADES Y EL PAPEL FUTURO DE LA OIT**

Esta parte del Informe hace referencia a aquellos a los que se les exige asumir responsabilidades y actuar.

Se pide a todas las partes interesadas que asuman responsabilidades, incluso si las recomendaciones requieren, principalmente, la actuación por parte de los gobiernos y empresas. He aquí un claro error del Informe, ya que no motiva a todas las partes a desempeñar un papel activo en el futuro del trabajo.

La referencia a «la solidaridad entre las personas, las generaciones, los países y las organizaciones internacionales» solo se trata de una mera aspiración.

### **Recomendación final**

La **recomendación final** se incluye en este capítulo (página 59):

*«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».*

En relación con las responsabilidades de la OIT, se recomienda que:

- La OIT sea el punto de convergencia en el marco del sistema internacional para la creación y el análisis comparativo de las estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo (página 59).
- La OIT promueva la coordinación entre todas las instituciones multilaterales pertinentes para la definición y la aplicación del programa centrado en las personas (página 59).

- La OIT mejore su comprensión de los cambios y 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».*

Tales recomendaciones y, en concreto, la primera, son un llamamiento para que la OIT asuma un amplio mandato. No obstante, deben respetar necesariamente la naturaleza tripartita de la OIT y la manera en la cual se toman las decisiones. La Conferencia Internacional del Trabajo, que tendrá lugar en junio de 2019, podrá debatir estas recomendaciones, así como otras propuestas pertinentes, con el fin de decidir el papel y la labor futura de la OIT en los próximos años.

Dado que esas decisiones se basan en el consenso, será necesario contar con tres mandantes que estén de acuerdo con el contenido del documento que se obtendrá como resultado del debate.

Los mandantes, por ejemplo, tal vez estimen oportuno desarrollar **una hoja de ruta para la OIT**, que se reconsiderará de nuevo en 2030 (de acuerdo con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), así como unas ideas más definidas sobre el modo en que la OIT debería reafirmar su papel y fortalecer su liderazgo en las políticas mundiales con su mandato.

Entre otros temas, se podría solicitar a la OIT que se centrara en:

- **Asumir un liderazgo mundial eficaz para prever las necesidades en materia de competencias y proporcionar una orientación esencial para los mandantes en este ámbito.**
- **Apoyar a los países para mejorar el crecimiento de la productividad, dando lugar a la creación de trabajo decente y crecimiento económico, y para promover e impulsar el emprendimiento.**
- **Desarrollar mayores conocimientos especializados sobre regímenes de transición laboral y la puesta en común de buenas prácticas.**
- **Apoyar a los países para que cuenten con unos mercados de trabajo eficaces y activos.**
- **Abordar mejor la informalidad sobre la base de la Resolución de la CIT.**
- **Fortalecer el diálogo social eficaz, moderno y responsable.**
- **Fortalecer el desarrollo de sistemas de protección social sostenibles.**
- **Garantizar la eficacia, universalidad y pertinencia de las normas internacionales del trabajo.**

## **7. POSTURA SUGERIDA PARA LOS MIEMBROS DE LA OIE**

- Puede que las organizaciones de empleadores deseen expresar su **apoyo** a las *Recomendaciones núm. 1 sobre aprendizaje permanente (junto con las observaciones señaladas en la presente Nota de orientación), núm. 2 sobre el apoyo a las personas en las transiciones, núm. 3 sobre la adopción de un programa para lograr la igualdad de género, núm. 4 sobre el fortalecimiento de los sistemas de protección social (siempre teniendo en cuenta, ante todo, la necesidad de su sostenibilidad) y núm. 7 sobre la promoción de la representación colectiva y del diálogo social.*

Pese a que, como se detalló anteriormente, todas tienen puntos fuertes y débiles, en general, pueden respaldarse.

- Puede que las organizaciones de empleadores deseen **tomar nota** de la *Recomendación 9 sobre la creación de incentivos para la promoción de inversiones en áreas claves que fomenten el trabajo decente y sostenible*, y de la *Recomendación 10 sobre la remodelación de las estructuras de incentivos empresariales para alentar inversiones a largo plazo en la economía real*. Ambas recomendaciones tienen, como se detalló anteriormente, tanto puntos fuertes como débiles.
- Puede que las organizaciones de empleadores estimen oportuno expresar **sus reservas particulares y distanciarse** de la noción de *Garantía Laboral Universal (Recomendación 5)* y del *concepto de soberanía sobre el tiempo (Recomendación 6)*. Estas dos recomendaciones son las más preocupantes debido a su naturaleza costosa y poco realista. Además, puede que los empleadores deseen plantear sus preocupaciones acerca de la *Recomendación 8* y su *propuesta de establecer 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*.
- Los empleadores han destacado en repetidas ocasiones **el papel que debe desempeñar el sector privado en el futuro del trabajo**. Desafortunadamente, el Informe no reconoce con claridad este aspecto. El sector privado tiene la capacidad y el potencial de contribuir a que aquellos que trabajan en el sector informal pasen a formar parte del sector formal mediante la economía colaborativa; generar producción y empleo aprovechando el progreso tecnológico; crear redes sociales y plataformas; colaborar con las universidades y con otras instituciones educativas para promover la innovación; y ayudar a desarrollar métodos de formación y programas para cumplir con las futuras necesidades y demandas del trabajo.
- En relación con **el papel futuro de la OIT**, las organizaciones de empleadores deben ser claras sobre el hecho de que el Informe de la Comisión Mundial y sus recomendaciones no pueden adelantarse al debate de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo sobre este tema. Serán los mandantes tripartitos quienes confirmarán las recomendaciones de la Comisión Mundial, o presentarán y elaborarán nuevas ideas para el futuro trabajo de la OIT.

## 8. PRÓXIMOS PASOS

- Las organizaciones de empleadores tal vez estimen oportuno transmitir las principales recomendaciones respaldadas, así como aquellas en las que se han planteado preocupaciones, a sus respectivos gobiernos o en los debates nacionales/regionales sobre el futuro del trabajo. Cuando expresen su mensaje, pueden tener en cuenta que se trata de una evaluación inicial que requerirá una reflexión y un examen posteriores dentro del grupo de empleadores. También han de tenerse en cuenta las dificultades de los miembros de la Comisión para presentar propuestas de actuación concretas y realistas que puedan aplicarse en todo el mundo y a diferentes niveles de desarrollo.
- Asimismo, pueden considerar la difusión del Informe a sus miembros y empresas asociadas, y destacar las principales preocupaciones como grupo.



- El grupo de los empleadores tendrá la oportunidad de examinar el Informe en detalle en la próxima reunión del Grupo de Trabajo de Políticas de la OIE sobre el Futuro del Trabajo, que se celebrará en paralelo a la Sesión del Consejo de Administración de marzo de 2019.
- La OIE circulará un documento con miras a reflexionar sobre la labor y la función futuras de la OIT para el Centenario.



A powerful  
and balanced  
voice for business

© IOE  
Enero de 2019

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores  
Avenue Louis-Casañ 71 – CH-1216 Geneva • T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01 • [ioe@ioe-emp.com](mailto:ioe@ioe-emp.com) [ioe-emp.org](http://ioe-emp.org)