

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## LECTURAS SOBRE FUTURO DEL TRABAJO

### DOCUMENTOS OIT

#### 1.EL DOCUMENTO DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE FUTURO DEL TRABAJO

#### **Presentación**

*En enero de 2019 se conoció el informe final de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (“Trabajar para un futuro más prometedor”), base de la discusión sobre ese tema en la próxima Conferencia de OIT (junio 2019), en el marco de la Iniciativa del Centenario.*

*A continuación se presenta un compacto textual de sus contenidos.*

# **I.ESCENARIO<sup>1</sup>**

## **I.1 Tendencias positivas en el mediano y largo plazo**

- la incidencia del trabajo infantil ha caído en picado
- 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 básicos.
- el aumento de los ingresos ha sacado de la pobreza laboral a millones de personas
- el número de mujeres que han entrado en el mercado laboral ha aumentado considerablemente
- el número de horas de trabajo anuales se ha reducido progresivamente .
- ha aumentado la expresión diaria de la opinión de los trabajadores en su vida laboral.
- 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.

---

<sup>1</sup> Se considera la totalidad de contenidos, que están repartidos en las distintas secciones, manteniendo la literalidad

## **I.2 Problemas**

### **Trabajo**

-el trabajo puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. Para aquellos que no consiguen un empleo, puede ser una fuente de exclusión

- la mayoría de los trabajadores de todo el mundo no tienen acceso a las instituciones formales que son la base del contrato social, por lo que están siendo excluidos de derechos fundamentales y un pueden hacer oír su voz en el diálogo social.

-más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, y una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta

-la ausencia o el fracaso del contrato social afecta a todos. Se toman decisiones sobre las vidas de los trabajadores sin contar con ellos, lo que ha dado lugar al crecimiento de una desigualdad perniciosa e inaceptable en la sociedad y también entre generaciones, una situación en la que todos son perdedores.

-el crecimiento de los salarios no ha seguido el mismo ritmo que el crecimiento de la productividad, y se ha reducido la proporción de los ingresos de los trabajadores en el ingreso nacional.

-existen presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado, y el estrés en el lugar de trabajo ha exacerbado los riesgos para la salud mental.

-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.

-se cuestiona la legitimidad representativa de los interlocutores sociales, y se pone en tela de juicio su papel en la gobernanza del trabajo y de los trabajadores.

## **Empresas**

-las microempresas y las pequeñas empresas de la economía informal pueden 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.

## **Desigualdad**

-muchas sociedades se están volviendo cada vez más desiguales.

-la brecha entre los ricos y todos los demás se está ensanchando.

-la concentración del poder económico y la debilitamiento del poder de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva han contribuido al aumento de la desigualdad dentro de los países.

## **Igualdad de género**

- el ritmo de cambio mejora en la igualdad de género es 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. Esto pone de relieve los obstáculos estructurales que todavía es necesario superar.

Si bien se han abierto muchas puertas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral: a) las mujeres siguen teniendo que adaptarse a un mundo de trabajo conformado por hombres para hombres: b) todavía realizan tres cuartas partes del trabajo de prestación de cuidados no remunerado de todo el mundo; c) todavía reciben una remuneración 20 por ciento más baja que la de los hombres.

-la lucha para lograr la igualdad de generosigue siendo en gran parte un “asunto de mujeres”

-rara vez se alienta a los hombres a hacer trabajos considerados tradicionalmente femeninos.

## **I.2 Nuevas tendencias ligadas al cambio tecnológico**

Otros comentarios se refieren a las tecnologías que son el eje de la cuarta revolución industrial (inteligencia artificial, robótica, automatización):

## **Positivas**

- crearán nuevos puestos de trabajo.
- multiplican las opciones para decidir dónde y cuándo queremos trabajar.
- abren nuevas posibilidades para una amplia participación en la formación, así como de superar las limitaciones de tiempo y recursos a través de vías de aprendizaje flexibles y más cortas.
- ofrece medios nuevos e innovadores para la adaptación a los trabajos y los lugares de trabajo para facilitar la continuidad en el empleo,
- ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y desarrollar nuevos servicios, como el análisis automático de 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.
- ofrecen innumerables posibilidades para mejorar el trabajo y ayudar a las administraciones del trabajo a identificar los sectores de alto riesgo y a mejorar los sistemas de inspección del trabajo

En relación a determinadas tecnologías:

- las plataformas digitales proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores

-los robots colaborativos, o «cobots», pueden reducir el estrés relacionado con el trabajo y los potenciales accidentes laborales.

-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

-las cadenas de bloques cifrados y base de datos descentralizadas, pueden proporcionar transparencia y seguridad, ayudar al pago de los salarios mínimos, 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.

## **Negativas**

-hoy se están gestando en la vida laboral cambios básicos y turbulentos, que afectarán indefectiblemente a todas las sociedades.

-nuevos poderes están transformando el mundo del trabajo, existiendo una profunda preocupación por la concentración de poder en manos de las empresas tecnológicas actuales

-probablemente se ensancharán la brecha regional y la brecha de género I igualdad de género:

-respecto del medio ambiente, no puede subestimarse la magnitud del impacto que tendrá la mitigación del cambio climático, que tendrá consecuencias para las empresas y trabajadores. La deseada “ecologización de las economías”, hacia prácticas sostenibles y tecnologías limpias; reducirá

empleos (aunque creará otros) 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.

En el campo específico del trabajo con tecnología digital en plataformas de microdatos y mediante aplicaciones:

- podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX: “jornaleros digitales”.

- a veces está mal remunerado, a menudo por debajo de los salarios mínimos vigentes,

- aliena a los trabajadores y frena su desarrollo

- la dispersión en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables:

- pueden 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. d) generan grandes cantidades de datos relativos a los trabajadores, lo que plantea riesgos para su intimidad:

- dependiendo de cómo se los usen los datos, pueden reproducir sesgos y prejuicios, por ejemplo, cuando los algoritmos utilizados para la asignación de puestos discriminan a las mujeres

En particular, para los jóvenes:

-la profunda transformación en marcha va a marcar la vida laboral de los jóvenes que ahora ingresan en los mercados de trabajo.

-las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana. Las competencias recién adquiridas podrían volverse rápidamente obsoletas.

-quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades.

Este panorama también depende de tendencias demográficas: el aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social

## **II. ELEMENTOS GENERALES DE ESTRATEGIA**

-el conjunto de problemas amenaza con erosionar la confianza en las instituciones democráticas”.

-son innumerables las oportunidades, pero nada de ello ocurrirá por sí mismo, y sin medidas se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes.

-si no se interviene con resolución, se estará deambulando hacia un mundo donde la desigualdad irá en aumento, la incertidumbre se acentuará

- las transiciones que entrañan estos cambios crearán desafíos apremiantes.
- la exclusión se hará fuerte, con repercusiones demoledoras a nivel político, social y económico.
- hay un contraste acentuado entre el alcance de las transformaciones profundas que está experimentando el mundo del trabajo y el nivel de preparación para afrontarlas de forma que se maximicen y se distribuyan correctamente los beneficios que producen.
- mientras no se cuente 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.

Son necesarios cambios de gran calado similares a los que tuvieron lugar cuando se fundó la OIT, en 1919 a la salida de la primera guerra mundial. Se requiere:

- situar a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial.
- alcanzar una solidaridad entre las personas, las generaciones, los países y las organizaciones internacionales.

- dar un nuevo impulso al contrato social<sup>2</sup> Est
- asegurar 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
- invertir en instituciones de fijación de salarios, para enfrentar su bajo crecimiento y el aumento de la desigualdad.

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. Los actores del mundo del trabajo deben confluír para conformar el futuro del trabajo que satisfaga las aspiraciones compartidas}

### **III.RECOMENDACIONES A LA OIT E INSTITUCIONES MULTILATERALES**

#### **OIT**

- que evalúe sus normas y se asegure de que están actualizadas, son pertinentes y están sujetas a un control adecuado.
- que cree un laboratorio para la innovación en materia de tecnologías digitales, ocupado de dirigir y facilitar la

---

<sup>2</sup>Una nota al pie señala que 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), y que 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.

adaptación y la adopción de tecnologías. Incluye apoyo a 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.

- que 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.

- que preste especial atención a la universalidad de su mandato, para 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.

- que avance con urgencia en el estudio de las medidas que pongan en práctica la garantía laboral universal

## **Instituciones multilaterales**

La Comisión incluye este capítulo luego de un señalamiento crítico respecto de las tendencias al aislacionismo y populismo, vinculados a la inseguridad e incertidumbre.

Concretamente, hace un llamamiento a que el multilateralismo...que se encuentra bajo bajo presión debido precisamente a las dudas que se han despertado sobre su capacidad para dar respuestas plausibles a los problemas mundiales del presente.

Además:

-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

-todas las organizaciones que toman parte en el sistema multilateral deben estudiar de qué formas pueden intensificar la colaboración mutua con miras a la aplicación de las recomendaciones formuladas en el presente informe.

-las instituciones multilaterales debieran establecer relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas, en particular entre la OMC, las instituciones de Bretton Woods y la OIT, por los vínculos estrechos entre las políticas en materia comercial, financiera, económica y social.

En este marco, reaparece un mensaje a 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.

Un aspecto positivo del momento actual que encuentra la Comisión es el reciente reconocimiento por Naciones Unidas de los ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuanto a la justicia social, el pleno empleo y el trabajo decente

## **IV.EJES ESTRATÉGICOS**

**1. en relación a las capacidades de las personas**

**2. en relación a las instituciones laborales**

**3.en relación al trabajo decente y sostenible**

### **1. Capacidades de las personas**

**1.1 el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida.**

**1.2 el apoyo a las personas a lo largo de las transiciones del mercado de trabajo.**

**1.3 la igualdad de género en el lugar de trabajo.**

**1.4 la promoción de un piso de protección a todas las personas.**

#### **1.1 El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida.**

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

#### **Características del aprendizaje permanente:**

-permite adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.

-permite a las personas permite a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.

-engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto

-combina competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.

-está vinculado con la movilidad social intergeneracional, lo que amplía las opciones de las generaciones futuras.

-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

También se hacen dos aclaraciones, por la negativa:

-no debe confundirse con políticas de capital humano.

-no abarca solamente las competencias necesarias para trabajar, sino que también comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática.

**Responsabilidades conjuntas.** El aprendizaje permanente requiere la participación activa y el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Tareas de los gobiernos:

- 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.

-crear un “**seguro de empleo**”, o un “fondo social”, que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado

de sus trabajos para participar en la formación. En este marco:

a) podría reconocerse el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan;

b) convendría apoyar a los trabajadores más vulnerables, en particular a los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de las pyme, y trabajadores informales en general, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador.

c) la educación debe ser impartida por docentes bien formados y bien remunerados, cuyas competencias, conocimientos y enseñanzas no pueden ser sustituidas por la tecnología.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- prever sus futuras necesidades en materia de competencias
- identificar cómo adquirirlas
- participa en su ejecución.

Cuando 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. 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.

Respecto del financiamiento:

- habida cuenta de la importancia que reviste la formación continua en el lugar de trabajo, los empleadores deben contribuir a su financiación.
- convendrá explorar opciones viables para incentivar a las empresas a que aumenten su inversión, incluyendo la determinación del tipo de tratamiento contable que se da a los costos de formación.

**1.2 Apoyo a las personas a lo largo de las transiciones del mercado de 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 jubilación. Pero los cambios tecnológicos, las transiciones serán cada vez más frecuentes.

Los gobiernos deben:

- multiplicar las oportunidades de trabajo decente de los jóvenes con programas de empleo y apoyo a los jóvenes emprendedores.
- 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.
- 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.

- reforzar la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otras organizaciones colaboradoras, con inclusión de las del sector privado.

El sector privado debe:

- desempeñar un papel particular en ofrecer a los jóvenes aprendizaje profesional de calidad y su primera oportunidad de trabajo.

- remunerar el trabajo de los jóvenes con arreglo al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Trabajadores de edad avanzada:

- ampliar sus opciones y favorecer una sociedad activa a lo largo de toda la vida. -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 teletrabajo.

- 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.

- 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 avanzad

**1.3 igualdad de género en el lugar de trabajo.** La igualdad de género es un imperativo social y económico, y destaca tres elementos:

-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

-la lucha para lograr la igualdad de género sigue siendo en gran parte un «asunto de mujeres».

-la igualdad de género comienza en el hogar, se deriva la recomendación de que hombres y mujeres comparta

Las propuestas son:

-instaurar y ampliar prestaciones de permisos que animen a ambos progenitores a compartir por igual las responsabilidades de prestación de cuidados.

-invertir más en servicios públicos de cuidados

- alcanzar la transparencia salarial en las empresas

- potenciar la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres en el trabajo. Se refiere 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 activas en el proceso de toma de decisiones

-eliminar la violencia y del acoso en el trabajo,

Las políticas de transparencia pueden arrojar luz sobre la magnitud de las diferencias salariales basadas en el género y facilitar que se corrijan. Incluyen:

- el cumplimiento de requisitos obligatorios de presentación de información

-otras medidas que protegen el derecho de los trabajadores a compartir información.

-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.

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.

**1.4 Piso de protección a todas las personas.**La protección social es:

-un derecho humano, que libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales.

-un factor productivo que ayuda a las personas y a las economías a prosperar.

La protección social:

-debe tener vigencia desde el nacimiento hasta la vejez, asegurando un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables.

Así ayuda a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida.

-se basa en los principios de solidaridad y de reparto,

-es complementada con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección.

-se adapta al mundo del trabajo en plena transformación (incluyendo los trabajadores en las plataformas digitales), ofreciendo protección constante a los trabajadores que se muevan entre el trabajo asalariado y por cuenta propia, en distintas empresas y sectores de la economía (incluyendo informal), y entre países, para así garantizar que los derechos y las prestaciones son accesibles y transferibles,

Respecto del financiamiento:

-el ahorro personal solo debe ser una opción voluntaria que complemente prestaciones estables, equitativas y adecuadas del seguro social obligatorio, mediante fondos públicos.

Los recursos deberían provenir de:

-la reasignación del gasto público,

- el aumento de los ingresos fiscales
- la ampliación de la cobertura del seguro social y de los ingresos contributivos.
- contribuciones de los empleadores (seguros sociales).

## **2. Instituciones laborales**

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 piedras angulares de este eje son:

- la legislación
- los reglamentos
- los contratos de trabajo
- las organizaciones de empleadores y de trabajadores
- los convenios colectivos
- los sistemas de administración del trabajo y de inspección laboral.

Se promueve el tratamiento integral de todos los trabajadores, tengan o no un acuerdo contractual o una relación de empleo. Ello incluye a los trabajadores por cuenta propia y a los que están en la economía informal.

De todas formas, el foco principal de la protección laboral sigue puesto en las relaciones de trabajo, aunque se afirma

que a medida que cambie la organización del trabajo, habrá 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.

Es necesario:

- examinar y, en caso necesario, aclarar responsabilidades
- 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.

## **Subejos**

### **2.1 Garantía Laboral Universal (GLU)**

### **2.2 Ampliación de la soberanía sobre el tiempo**

### **2.3 Revitalización de la representación colectiva**

### **2.4 Tecnología para el trabajo decente**

### **2.1 Garantía Laboral Universal (GLU)**

Se promueve el Contrato Social, con un papel clave del Diálogo Social:

-las instituciones del trabajo tienen como propósito velar por que este vaya acompañado de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Para ello tienen que compensar la asimetría inherente a la

relación entre el capital y el trabajo, y garantizar relaciones laborales justas y equilibradas.

-sin el desarrollo de estas capacidades institucionales, no se podrán desplegar plenamente las capacidades de las personas. El cumplimiento del contrato social depende de esas capacidades.

-la fortaleza de los contratos sociales viables radica en el proceso de diálogo social, que promueve la participación, la justicia y la legitimidad. Encuentra soluciones equitativas y duraderas para los problemas más exasperantes del mundo del trabajo.

-las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, deben estar protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado

-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 ingresos.

-esta garantía refuerza la relación de trabajo y, al mismo tiempo, amplía el alcance de la protección más allá de esa relación.

-el piso de protección social 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.

## **Derechos cubiertos**

- los derechos fundamentales del trabajo establecidos en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998): libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación;

- un conjunto de condiciones de trabajo básicas:

i) un salario vital adecuado;

ii) limitación de las horas de trabajo; y

iii) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

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.

Los diversos elementos que conforman la GLU están interconectados y se refuerzan mutuamente. Por ejemplo:

-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.

## **2.2 - Soberanía sobre el tiempo**

-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 productividad, 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.

### **Ejes**

#### **-aplicar límites máximos al tiempo de trabajo**

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.

Son demasiados los trabajadores que siguen trabajando horas excesivas, lo que les deja poco tiempo libre. Un gran número de mujeres lucha para conciliar la vida profesional con las responsabilidades de prestación de cuidados.

## **-establecer mínimos de horas de trabajo garantizadas y previsibles**

En el polo opuesto están los trabajadores que no tienen suficiente trabajo, algunos de los cuales trabajan "por llamada".

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.

Casi uno de cada cinco trabajadores de que trabaja pocas horas señala que le gustaría trabajar más horas.

Es necesario 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».

Ambas propuestas se vinculan con un llamado a la flexibilidad acordada entre las partes:

- 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 empresarial.

- se requiere una ampliación de la soberanía/autonomía sobre el tiempo, conciliando la vida profesional con la vida personal, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa.

- 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.

-se debería llegar a 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.

-los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas.

-debe mejorar 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.

### **2.3 Representación colectiva**

La representación colectiva es un bien público que se fundamenta en la esencia misma de la democracia. En este marco:

-ha de ser alentada y promovida a través de políticas públicas.

-debe alcanzar a quienes están involucrados en los nuevos modelos empresariales.

## **Propuestas**

-promover 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.

-revitalizar las políticas salariales mediante una aplicación adecuada de los salarios mínimos legales y de los salarios negociados colectivamente. Unas instituciones integradoras de fijación de salarios que incluyan a la economía informal pueden transformar los procesos de desarrollo y mejorar los medios de vida.

-contribuir a la adaptabilidad, la agilidad y la resiliencia de las empresas, los mercados laborales y las economías.

## **Organizaciones de empleadores**

-la representación también tiene que ser garantizada para los empleadores:

-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 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.

Por lo tanto, 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 empresariales.
- 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.

## **Organizaciones de trabajadores**

- 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.
- han de adoptar técnicas de organización innovadoras, en particular mediante el uso de la tecnología digital, para alcanzar a los trabajadores de lugares de trabajo y países diversos y participar en nuevas formas de acción conectada.
- los trabajadores de la economía informal a menudo han mejorado su situación mediante su organización, colaborando con cooperativas y organizaciones de base comunitaria.
- 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.

## **2.4 Tecnología para el trabajo decente.**

Se necesita una atención urgente al papel de la tecnología para promover el trabajo decente, ya que la tecnología puede liberar a los trabajadores del trabajo arduo, de la suciedad, la monotonía, el peligro y la penuria.

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 trabajo.

El trabajo no es una mercancía; así como tampoco el trabajador es un robot.

## **Propuestas**

-dar seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, para orientar 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.

-adoptar un enfoque de inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas.

-regular el ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, para proteger la dignidad de los trabajadores. -invertir en la incubación, verificación y difusión de tecnologías digitales en apoyo del trabajo decente.

-desarrollar 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.

-regular 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.

-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.

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM, 2006) es una fuente de inspiración para abordar los retos de los trabajadores, los empleadores, las plataformas y los clientes que operan en diferentes jurisdicciones.

### **3.Trabajo decente y sostenible**

El futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se tomen acerca de la organización de la economía, de la gestión de las empresas, del valor que se le da a:

- los diferentes tipos de trabajo;
- la contribución que ese trabajo haga a las comunidades

El sector privado desempeña un papel esencial en la ejecución plena de programas centrados en las personas

A las empresas les es difícil comprometerse con una planificación y unas estrategias de inversión a largo plazo que podrían resultar 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

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.

Las propuestas son:

- volver a evaluar las reglas, incentivos y parámetros que guían esas decisiones.
- priorizar inversiones sostenibles a largo plazo que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta.
- crear incentivos basados en el mercado que contribuyan a promover dicho ajuste.
- 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.
- 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.

## **Subejos**

### **3.1.Incentivar inversiones en determinadas áreas económicas, para crear empleo y micro y pequeñas empresas:**

- la economía rural**
- la economía verde**
- la economía de los cuidados**

- **infraestructura pública**

**3.2 remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, mencionándose:**

### **3.1 Nuevos sectores**

**Economía rural.** La economía rural emplea a más de dos de cada cinco trabajadores del mundo, con muchas personas dependiendo de la agricultura en pequeña escala para su sustento.

Los problemas que se presentan son:

- que muchas personas viven en la pobreza y la informalidad
- que son vulnerables al cambio climático, siendo que este sector económico es uno de los que más generan emisiones de gases de efecto invernadero.

### **Propuestas**

- establecer medidas para lograr precios justos y estables de los productos agrícolas en aras de la seguridad alimentaria.
- mejorar y modernizar la agricultura de subsistencia a pequeña escala, 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. Estas cadenas generan vínculos hacia

adelante y hacia atrás entre la agricultura, la industria y los servicios.

- alentar a los agricultores a producir una combinación de cultivos comerciales y alimentarios.

- promover el acceso a una energía limpia, asequible y renovable en las zonas rurales.

- fortalecer los derechos de titularidad de las tierras

- mejorar el acceso al crédito y a los seguros,

- empoderar a las mujeres rurales.

El plano de las comunidades rurales se vincula también con los avances medioambientales, y el mayor acceso a la educación, la formación. La telefonía móvil ayuda a los trabajadores rurales a acceder a los servicios de extensión, de banca, y el comercio minorista electrónico.

**Economía verde.** 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. Ello tiene importantes repercusiones en términos de creación de empleo y readaptación profesional.

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 ingresos.

Las micro y PYME son aliadas especialmente importantes a la hora de concebir adaptaciones locales al cambio climático.

**Economía del cuidado.** La inversión en cuidados:

- responde a una necesidad social acuciante de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países;
- abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género.

### **Propuestas**

- inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad,
- políticas de trabajo decente para los cuidadores,
- revalorización, además de la formalización del trabajo de cuidados remunerado
- apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo remunerado

Las nuevas tecnologías podrían mejorar el alcance y la prestación de servicios de este sector, así como las condiciones de trabajo.

**Infraestructura pública.** Cualesquiera que sean las áreas de inversión económica que elija un país, será un requisito indispensable disponer de infraestructuras físicas, digitales y sociales, en particular de servicios públicos de alta calidad.

Los problemas que se presentan son:

- redes de transporte inadecuadas que restringen la movilidad de los trabajadores, obstaculizan el comercio y agravan la brecha entre las zonas urbanas y rurales;
- viviendas insuficientes y deficientes, que aumentan el riesgo de accidentes y de problemas de salud;
- escuelas e institutos técnicos y de formación profesional de mala calidad, que dificultan la creación de la siguiente generación de talentos.
- falta de servicios básicos como el agua, la energía, el saneamiento y la atención sanitaria, que aumenta la carga que soportan las mujeres y reduce su participación en el mercado laboral.

La inversión en el sector debe tener en cuenta la tecnología digital, promoviendo la conectividad digital universal y el acceso a los teléfonos móviles;

### **3.2 Estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo**

#### **Políticas fiscales justas**

- aplicar políticas fiscales justas y de manera efectiva
- establecer sistemas fiscales equitativos y coherentes;
- garantizar que la recaudación sea suficiente;
- luchar contra la evasión fiscal

## **Financiamiento de largo plazo**

-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.

-la comunidad de inversores –y, en particular, los fondos de pensiones– también desempeñan un papel fundamental.

-los países en desarrollo pueden necesitar asistencia para lograr la sostenibilidad de la deuda a largo plazo.

## **Transparencia**

-establecer un marco normativo adecuado para requisitos de transparencia en la presentación de informes empresarios.

-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.

-garantizar rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios.

-instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de estas en órganos de reglamentación financiera

- revisar las normativas contables empresariales, para incentivar el éxito de las empresas en el largo plazo. “Por ejemplo, poniendo fin a la obligación de presentar balances financieros trimestrales.

-cambiar las prácticas de presentación de informes.

-remodelar las estructuras de incentivos empresariales y los indicadores de progreso complementarios

Respecto de los indicadores, se propone:

-explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano, bienestar y la dimensión distributiva del crecimiento

-medir el progreso económico y social únicamente con arreglo al parámetro clásico del producto interior bruto (PIB) es restrictivo. 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.

-incluir otros indicadores complementarios del PIB que alienten y determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas

i)del trabajo no remunerado realizado en los hogares y en las comunidades.

ii)de los sectores remunerados y no remunerados de la fuerza de trabajo, y en particular de la economía de los cuidados.

iii)de las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud.

iv)de las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda.

v) salvaguardias para evitar un endeudamiento excesivo que pondría en grave peligro la sostenibilidad del desarrollo

