

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



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

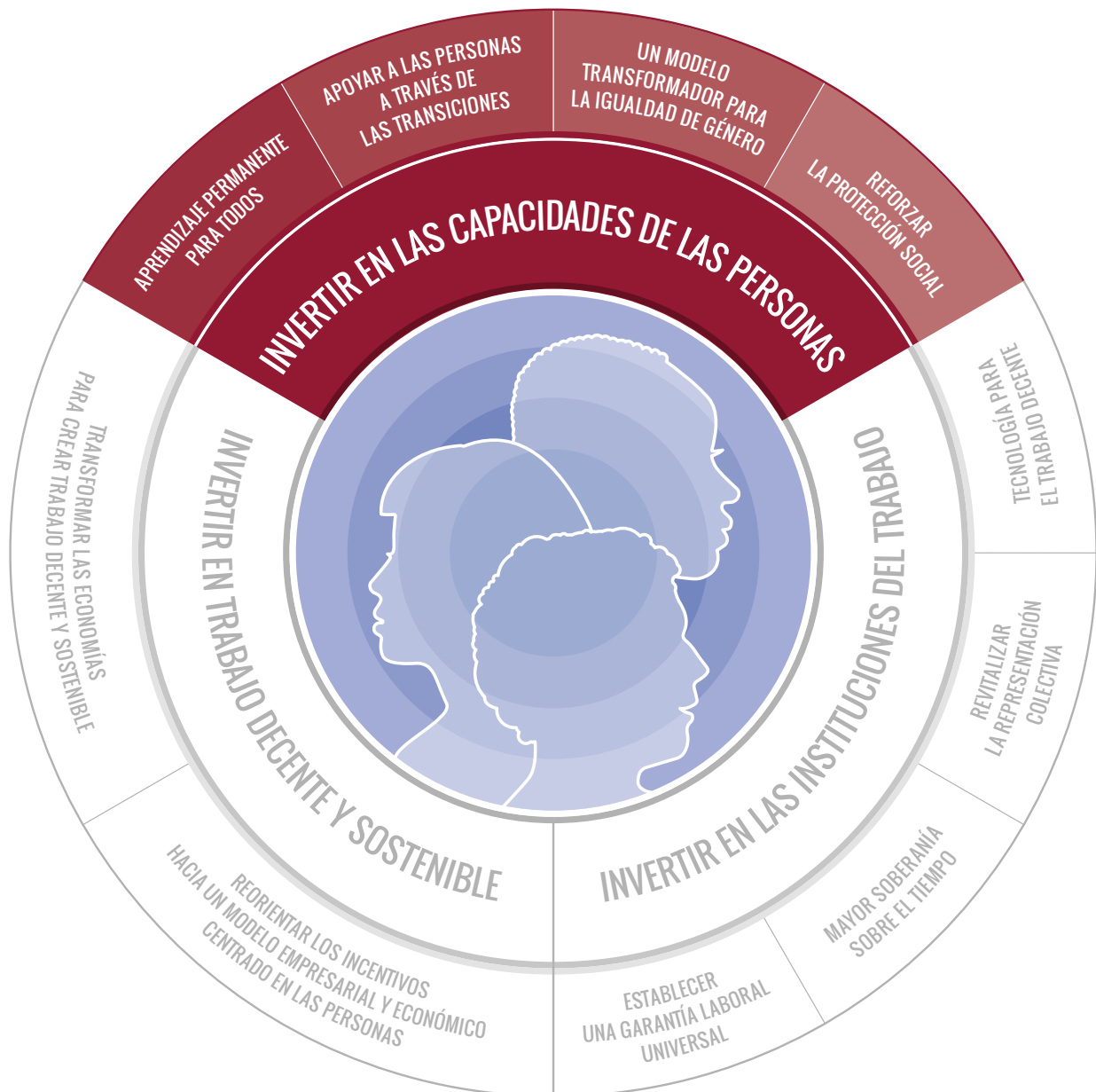
Nuestro programa centrado en las personas tiene visión de futuro y se ocupa prioritariamente del desarrollo de las capacidades humanas necesarias para prosperar en una era digital sin emisiones de carbono. Su objetivo no es conseguir que las personas se adapten a este nuevo panorama, sino que tiene una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

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

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

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

2.1 Aumentar la inversión en las capacidades de las personas



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

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

EL APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EL APOYO A LAS PERSONAS EN LAS TRANSICIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UNA AGENDA TRANSFORMADORA PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EL FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

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

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

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

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

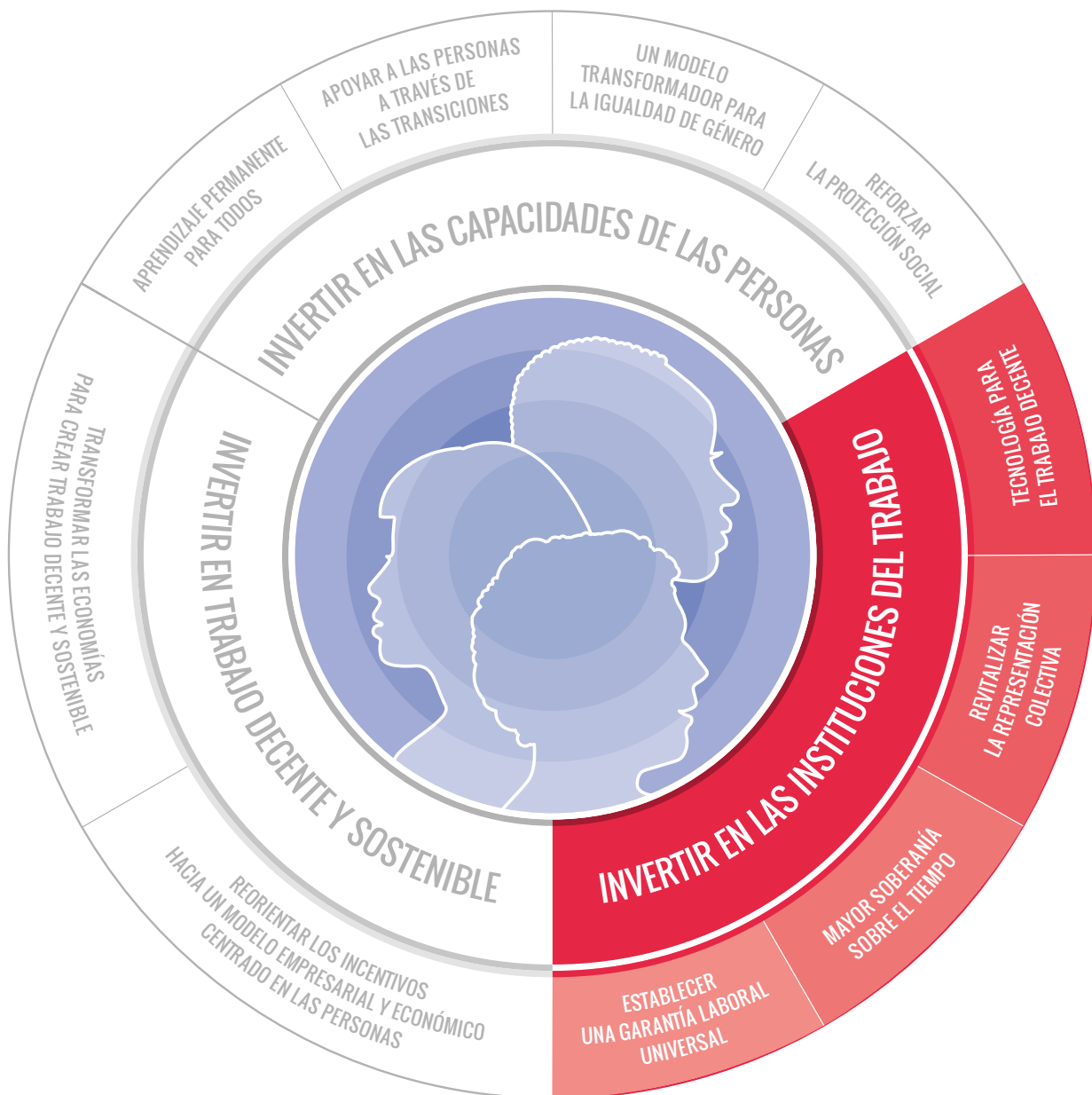
vejez. Entre otras cosas, con un piso de protección social³⁸ que ofrezca un nivel básico de protección a todas aquellas personas que la necesiten, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección. El ahorro personal solo debe ser una opción voluntaria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

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

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

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

2.2 Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo



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

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

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

ESTABLECER UNA GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL

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

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

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

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

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

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

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

Recomendamos el establecimiento de una Garantía Laboral Universal que comprenda:

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

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

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

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

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

AMPLIAR LA SOBERANÍA SOBRE EL TIEMPO

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

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

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

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

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

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

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

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

REVITALIZAR LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

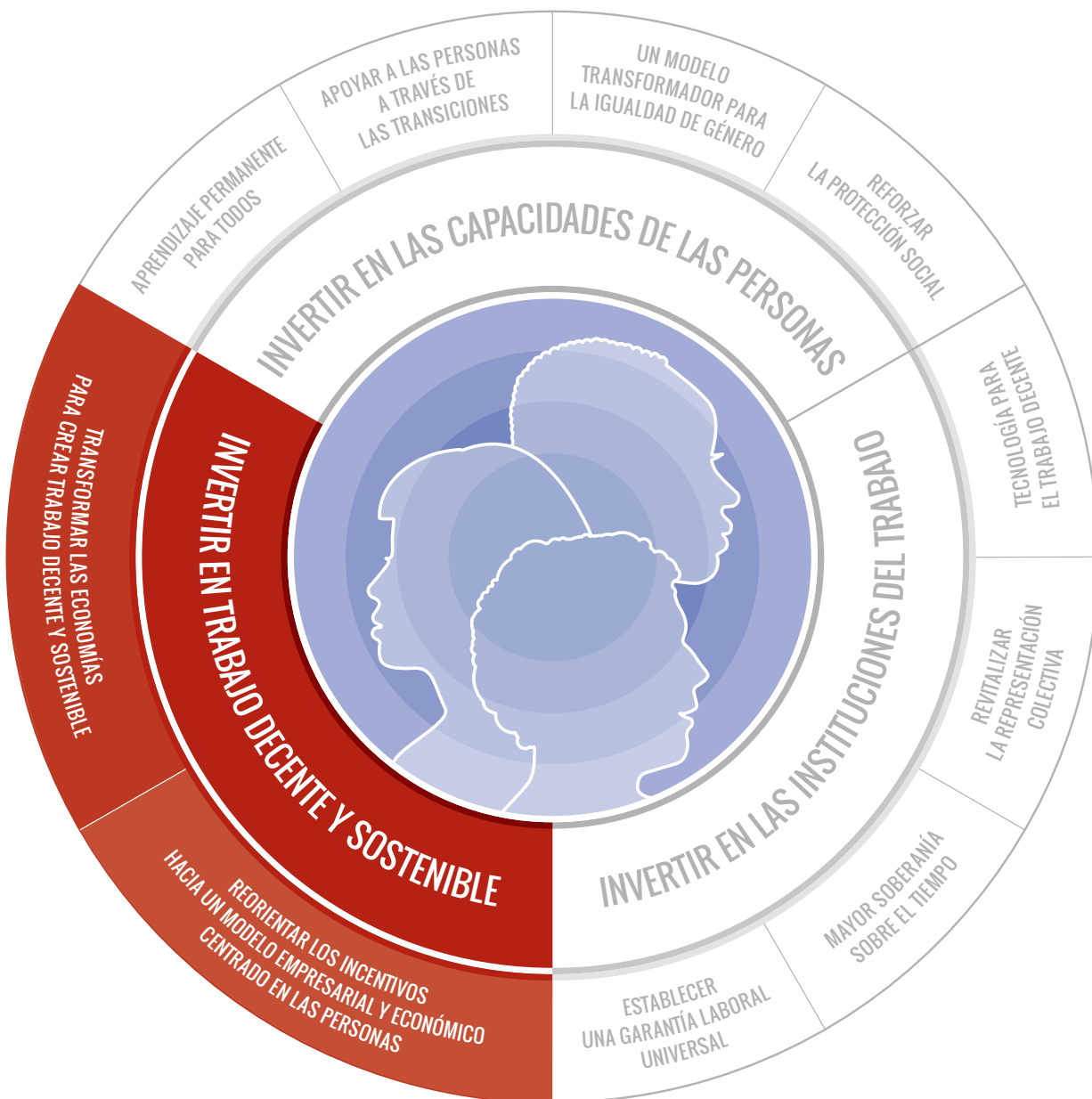
Las nuevas tecnologías generan grandes cantidades de datos relativos a los trabajadores. Esto plantea riesgos para su intimidad. Puede haber otras consecuencias, dependiendo de cómo se usen los datos. Por ejemplo, los algoritmos utilizados para la asignación de puestos de trabajo pueden reproducir sesgos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

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

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

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

2.3 Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible



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

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

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

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 trabajo, 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 que puedan 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.
-