

## TRAZANDO UN CAMINO HACIA EL FUTURO DEL TRABAJO: EL INFORME DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO EN EL MARCO DEL CENTENARIO DE LA OIT

Joaquín Nieto Sáinz\*

*"Tenemos que aprovechar el momento, dar respuestas convincentes a las preocupaciones de los ciudadanos y liberar las innumerables oportunidades que estos cambios llevan consigo. Este es el caldo de cultivo de la transformación, el dinamismo y la posibilidad de elaborar un programa de acción que mejorará la vida de todas las personas."*  
Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

**SUMARIO:** 1. Introducción. –2. Megatendencias de un futuro complejo. 2.1. La revolución tecnológica y digital. 2.2. Transformaciones medioambientales. 2.3. Tendencias demográficas: envejecimiento de la población y crecientes flujos migratorios. 2.4. Demandas por la igualdad de género. 2.5. Transformaciones que operan en un mundo profundamente desigual. –3. El informe *Trabajar para un futuro más prometedor*: aprovechando el momento. 3.1. Invertir en las capacidades de las personas. 3.2. Invertir en las instituciones del trabajo. 3.3. Invertir en trabajo decente y sostenible. –4. Consideraciones finales. Bibliografía

### RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo, celebra sus cien años mirando al futuro y abriendo un amplio debate en torno al futuro del trabajo, a partir de las profundas transformaciones que se están sucediendo. Para ello impulsó la creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo la cual ha lanzado el informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, que propone revitalizar el contrato social y un programa centrado en las personas para alcanzar la justicia social en el siglo XXI. Las propuestas se articulan en tres ejes: invertir en las capacidades de las personas, invertir en las instituciones del trabajo, e invertir en trabajo decente y sostenible.

### ABSTRACT

The International Labour Organization, celebrates its one hundred years looking to the future and opening a broad debate about the future of work, from the deep transformations that are

\*Recibido el 9 de julio de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019  
\*\* Director de la Oficina de la OIT para España

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Trazando un camino hacia..., págs. 23 a 37

### 24 Trazando un camino hacia el futuro del trabajo...

DL

happening. For this purpose, it promoted the creation of the Global Commission on the Future of Work, which has launched the report *Work for a brighter future*, which proposes to revitalize the social contract and a people-centered program to achieve social justice in the 21st century. The proposals are articulated in three axes: investing in people's capabilities, investing in the institutions of work, and investing in decent and sustainable work.

**Palabras clave:** OIT, futuro del trabajo, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, trabajo decente, justicia social

**Key words:** ILO, future of work, Global Commission on the Future of Work, decent work, social justice

### 1. INTRODUCCIÓN

Hablar del futuro en el siglo XXI nos posiciona ante un escenario complejo. Existe la sensación generalizada de que el futuro ha atravesado ya nuestras puertas a través de los impresionantes avances tecnológicos que ya están provocando cambios acelerados en nuestras formas de crear, producir y consumir; también de relacionarnos. Todo ello genera expectativas e incertidumbres; también miedo.

Asistimos no sólo a una época de cambios, sino a un cambio de época: enormes transformaciones en el plano tecnológico, social, ambiental y económico están impactando directamente en las relaciones sociales, y en especial en el trabajo. Qué será del futuro del trabajo no es sólo una pregunta teórica ni filosófica sino que atañe directamente al quehacer cotidiano y a la sociedad toda. Es una pregunta que nos interpela a una reflexión seria y que nos obliga a una respuesta consistente, pero también imaginativa y audaz; siempre desde la perspectiva de la justicia social y del derecho de las personas al trabajo decente.

Consciente de las transformaciones en curso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó en 2016 la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, abriendo un debate nacional e internacional con diálogos tripartitos y con toda la sociedad sobre el futuro del trabajo. Más de 110 países miembros de la OIT han respondido a esta invitación.

España tuvo su propio proceso de diálogo, principalmente con la celebración de dos Conferencias Nacionales Tripartitas en 2017 y 2019 –presididas respectivamente por SM el Rey y por el Presidente del Gobierno– bajo el nombre "El futuro del trabajo que queremos" demostrando así la voluntad de redefinir las transformaciones hacia un futuro deseable. Pero también con un amplio proceso de diálogos diversos: en el ámbito autonómico, con sus respectivas conferencias autonómicas tripartitas; en el ámbito académico con numerosos eventos universitarios, de los que el más destacado fue el Congreso Interuniversitario sobre el Futuro del Trabajo celebrado en la Universidad de Sevilla en febrero de 2019; en el ámbito social y profesional, con decenas de otros procesos de diálogo, reflexión y debate, como el Congreso Internacional El futuro del trabajo que queremos: un debate global, celebrado en Oñati, dedicado a explorar y comprender la dinámica de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo y las propuestas al respecto.

A nivel internacional, la Iniciativa estuvo protagonizada por los trabajos de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que culminaron con el informe *Trabajar para un futuro más prometedor*<sup>1</sup>, hecho público el 22 de enero de 2019, dando así inicio a las celebraciones del Centenario de la OIT (1919-2019).

<sup>1</sup> COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO. *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2019.

La Comisión Mundial, copresidida por el Primer Ministro de Suecia, Stefan Löfven, y el Presidente de Sudáfrica, Matamela Cyril Ramaphosa, es ideológica y políticamente independiente y contó con la asistencia técnica de la OIT. Reflejando una amplitud de enfoques, estuvo constituida por veintisiete personalidades destacadas del mundo profesional, empresarial, laboral y académico, grupos de reflexión y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un actor clave en el mundo del trabajo. Sus cien años de trayectoria, no hacen más que ratificar que su creación ha representado de hecho, en forma de institución, uno de los contratos sociales más ambiciosos, duraderos y efectivos del sistema global. El particular ímpetu que se le ha otorgado al debate sobre el futuro del trabajo, es muestra de que la OIT no es sólo una organización con historia sino que es, ante todo, una organización con futuro. El informe, *Trabajar para un futuro más prometedor*, lanzado con miras a ser presentado en la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo (la Conferencia del Centenario) no se quedó sólo en el diagnóstico sino que propone una hoja de ruta que permita transitar el camino hacia el futuro y dar los saltos necesarios para lograr la justicia social en el siglo XXI.

El mensaje es claro: no hay mejor celebración de una historia centenaria, comprometida con la justicia social y el trabajo decente, que mirar al futuro del trabajo con voluntad de influir a través del diálogo social para que los trabajos del futuro sean decentes y que la transición entre el presente y el futuro sea justa, inclusiva y sostenible.

### 2. MEGATENDENCIAS DE UN FUTURO COMPLEJO

Fuerzas transformadoras que afectan al mundo del trabajo en el plano tecnológico, ambiental, y social están provocando cambios simultáneos configurando nuestro presente y nuestro futuro más próximo. La revolución tecnológica digital, la transición energética para hacer frente al cambio climático, el envejecimiento de la población y el aumento de los flujos migratorios son tendencias que afectan en mayor o menor medida a todos los países del globo. Las legítimas demandas por una mayor igualdad entre países y en cada país, pero también de género, impulsadas por un movimiento de mujeres cada vez más consolidado e internacional, generan una tendencia social orientada a revertir patrones históricos y culturalmente injustos de división sexual del trabajo, brecha salarial y estereotipos de género, que tienen impactos directos en el mundo del trabajo.

Esas transformaciones no operan sobre una tabula rasa sino sobre estructuras complejas de un mundo geográfica, social y económicamente desigual. El concepto de transición justa es la clave: como una oportunidad y como una necesidad de acompañar los procesos del cambio. Como oportunidad que se abre para que ese tránsito hacia el futuro sea menos desigual y más inclusivo y cómo necesidad de mitigar los efectos adversos y de acompañar a aquellas personas que se encontrarán en mayores dificultades para transitar en los cambios.

Se necesitarán decisiones y una respuesta colectiva y mundial para convertir estas transformaciones en un impulso para dar el salto hacia el futuro que queremos. Como reza el informe *"Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social"*.

#### 2.1. La revolución tecnológica y digital

La robotización, la automatización y la inteligencia artificial –desarrolladas exponencialmente a través de la revolución digital– generan un impacto directo en los modos de producir y en las formas de organización del trabajo. La naturaleza misma del trabajo se ve cuestionada y con ello las relaciones laborales y hasta los actores representativos del mundo del trabajo.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Trazando un camino hacia..., págs. 23 a 37

### 26 Trazando un camino hacia el futuro del trabajo...

DL

El anticipo de futuro que ya estamos viendo nos refleja algunas de las tendencias que se exacerbaban: millones de tareas y empleos serán sustituidos producto de la automatización de las tareas más rutinarias y se revalorizarán aquellas que tengan un componente relacional más predominante. Los datos al respecto son muy diversos, pero todos coinciden en que los efectos de transformación y/o sustitución de los empleos tradicionales serán importantes. Según el McKinsey Global Institute<sup>2</sup>, si bien es cierto que se pueden automatizar por completo menos del 5 por ciento de los puestos de trabajo utilizando tecnologías con validez comprobada, alrededor del 60 por ciento de todos los puestos de trabajo tienen al menos un 30 por ciento de actividades que pueden ser automatizadas. Por su parte, el Banco Mundial<sup>3</sup> indicaba, ya en 2016, que dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados. En la misma línea el Foro Económico Mundial<sup>4</sup> señalaba que casi el 50 por ciento de las empresas esperan que la automatización lleve a una reducción de su fuerza de trabajo a tiempo completo en 2022.

La desaparición de empleos en algunos sectores se verá compensada con nuevas ocupaciones. Sin embargo, los nuevos empleos que se crearán no lo harán ni el mismo momento, ni en el mismo lugar en que se destruirán. Este asincronismo sitúa con fuerza la necesidad de gobernar los procesos transicionales para que esta transición sea justa, de forma que todos los trabajadores afectados tengan la certeza de una protección que les asegure unos ingresos vitales, protección socio-sanitaria para sus familias y una formación para adaptarse a los nuevos empleos.

Por otro lado, se estima que más de la mitad de los niños trabajarán en empleos que aún no están creados. Las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana, y las competencias recién adquiridas podrían volverse rápidamente obsoletas.

Si no se hace nada para revertirlo la economía digital podrá agravar las desigualdades regionales y entre los géneros. De continuar la tendencia, se acrecentará la brecha entre aquellos países que no tengan la capacidad de invertir en tecnología y los que se encuentren en la vanguardia digital; entre el mundo rural y el mundo urbano; entre las Pymes que tengan mayores dificultades para digitalizarse frente a las grandes empresas con ingentes recursos. La brecha de género también podría exacerbarse: las mujeres están cuantitativamente menos representadas en los puestos de trabajo tecnológicos y, a pesar de que el número de mujeres en la Universidad es superior al de los hombres en muchos países, existe una brecha importante entre mujeres y hombres inscritos en carreras tecnológicas.

Pero el flujo de estas tendencias no es inexorable. Por primera vez en la historia, tenemos la información y las herramientas necesarias para analizar una revolución industrial y tomar medidas para gestionarla. Fijando un horizonte de justicia social con mayor equidad, se podrán redirigir los esfuerzos para conducir esta revolución hacia un futuro del trabajo más inclusivo. Políticas decididas de parte del Estado y de los principales actores del mundo del trabajo son la clave para poder dirigir este tránsito.

La aparición de nuevas modalidades de trabajo, producto de una distinta organización del trabajo y de la producción, mucho más fragmentada pero a la vez interconectada, es otra de las novedades que aporta este futuro ya no tan lejano. La revolución digital, en particular la *economía gig* o economía de plataformas, ha traído la emergencia de nuevas formas de empleo

<sup>2</sup> MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. A future that works: Automation, employment, and productivity, 2017 citado en *Trabajar para un futuro más prometedor* Op.cit.

<sup>3</sup> BANCO MUNDIAL. 2016. World Development Report 2016: Digital dividends (Washington, DC), citado en *Trabajar para un futuro más prometedor* Op.cit.

<sup>4</sup> FORO ECONOMICO MUNDIAL. 2018. The Future of Jobs Report 2018, citado en *Trabajar para un futuro más prometedor* Op.cit.

como el trabajo vía apps, es decir el trabajo de plataformas, y fenómenos tales como el trabajo *on demand*, la *uberización* y el *crowdworking*. La "economía de plataforma" surgió a principios de la década de 2000 junto con el crecimiento de Internet, brindando oportunidades para la producción y entrega de una gama de servicios. A partir de allí han ido emergiendo distintas formas de trabajo como el *crowdwork* y el trabajo *on demand*. El *crowdwork* se refiere a actividades o servicios que se realizan en línea por varias o muchas personas, que pueden estar ubicadas en cualquier parte del mundo, sin estar protegidos por ningún tipo de legislación laboral. Aunque algunos de estos trabajos conllevan el movimiento de trabajo de la economía fuera de línea a la economía en línea, en otros casos son nuevas tareas que permiten el buen funcionamiento de las industrias basadas en la web, tales como la moderación de contenido en las redes sociales, la catalogación de productos en línea y la transcripción de videos de YouTube. El trabajo *on demand* a través de aplicaciones se refiere a actividades físicas o servicios que se realizan localmente. Las actividades típicas incluyen transporte, entrega y servicios a domicilio. En estos casos, una aplicación se utiliza para igualar la demanda y la oferta de trabajo, generalmente dentro de un área geográficamente definida<sup>5</sup>, sin que medie una relación laboral formal ni la protección de derechos laborales, bajo el pretexto de que no existe una empresa que emplea trabajadores, sino una mera plataforma que se limita a poner en contacto a demandantes de un servicio y prestadores de ese servicio.

Los trabajadores que desempeñan estas formas de empleo –a los que algunos denominan *jornaleros del siglo XXI*– se encuentran en situación de desprotección. La organización de este tipo de trabajos se da en un contexto de "fuga del derecho del trabajo" e incluye importantes lagunas, cuando no la inexistencia de derechos en materias como limitación del tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, protección social y libertad sindical y de negociación colectiva. La soledad de estos trabajos y su intermitencia impactan directamente en la capacidad de organización de los trabajadores, profundizando la situación de desprotección e interpellando a las organizaciones sindicales acerca de cómo abordar estas nuevas realidades para garantizar sus derechos y trabajo decente.

## 2.2. Transformaciones medioambientales

Ya no caben dudas de que el cambio climático impone la urgencia de actuar con decisión y materializar los acuerdos internacionales para lograr estabilizar la temperatura y evitar un aumento de la temperatura global superior a los 2 grados centígrados en relación a los índices de temperatura pre-industriales. No hay otra opción. La crisis medioambiental y climática, derivada de un modelo económico y productivo insostenible, obliga al abandono de los combustibles fósiles y a cambios acelerados del sistema de producción y consumo energético que afectan por entero a sectores tan básicos de la economía como la energía, el transporte, la edificación y la alimentación, en los que trabajan más de la mitad de la población laboral mundial. La forma actual de producción y consumo ha mostrado sus límites e impone que se reformule el compromiso con las generaciones presentes y venideras y se avance en los compromisos internacionales para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y construir una economía sostenible y baja en carbono, venciendo el falso dilema entre ambiente –no hay trabajo decente en un planeta muerto, nos alerta el sindicalismo internacional– y trabajo y las posiciones climato escépticas.

<sup>5</sup> DE STEFANO, V. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", *Conditions of Work and Employment Series* No. 71. OIT, Ginebra, 2016.

<sup>6</sup> Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018.

<sup>7</sup> MERKEL, A. 2018. Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress [Discurso de la Canciller alemana Merkel en el Congreso Federal Ordinario de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)], Berlín, 15 de mayo (Berlín, Gobierno Federal de Alemania, 2018). Disponible en [www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658) [28 de noviembre de 2018], citado en *Trabajando para un futuro más prometedor* Op.cit

## 28 Trazando un camino hacia el futuro del trabajo...

DL

El paso a economías bajas en carbono es además de una necesidad, una oportunidad: ofrece la posibilidad de generar millones de nuevos empleos, y de transitar hacia un mundo ambiental y socialmente sustentable. La aplicación del Acuerdo de París prevé la generación de nuevos empleos, estimándose la creación de unos 24 millones de empleos, frente a una pérdida aproximada de 6 millones de puestos de trabajo como resultado de este paso a un modelo más sostenible. La transición es una oportunidad, pero sólo si es una transición justa: lograr un mundo con bajas emisiones de carbono, sin dejar a nadie atrás. Planes de acompañamiento a los trabajadores, prospección, formación y protección social son algunos de los elementos claves que deberán tener en cuenta las organizaciones que participan del diálogo social.

### 2.3. Tendencias demográficas: envejecimiento de la población y crecientes flujos migratorios

El envejecimiento de la población es otra de las tendencias que supondrá una serie de desafíos interrelacionados. La OIT señala que en las economías avanzadas, el 20 por ciento de la población ya tiene 60 años o más y se prevé que esta proporción aumentará a más del 30 por ciento para 2050, mientras que en muchos países en desarrollo menos del 10 por ciento de la población tiene 60 años o más. Según cifras de la OIT se estima que entre 2015 y 2030 la tasa de participación mundial de la población en edad de trabajar se reducirá en 1,6 puntos porcentuales; mientras que para la mayoría de las regiones se indican caídas de hasta 2 puntos porcentuales en África se estima un aumento de la tasa de participación en 1,4 puntos. Aquí queda en evidencia que el crecimiento de la población, la esperanza de vida y la evolución de las pirámides demográficas se expresan de manera desigual: en el norte, invierno demográfico; en el sur, decenas de millones de jóvenes que acceden cada año al mercado de trabajo buscando un empleo.

En primer lugar, la reducción de la tasa de participación de la población en edad de trabajar significa nada más ni nada menos, que habrá menos trabajadores, por lo que la demanda de mano de obra crecerá en los países de renta media y media alta, que se traducirá probablemente en un incremento de los flujos migratorios internacionales. Las medidas que se tomen para asegurar un tránsito seguro, digno, basado en el respeto de los derechos humanos para las personas migrantes, determinarán el tipo de acompañamiento que tendrán en esa transición.

En segundo lugar, el envejecimiento de la población tendrá un impacto directo en los sistemas nacionales de seguridad social, que deberán enfrentar los desafíos de un aumento considerable de las personas con derecho a gozar de una jubilación, fenómeno que se entrecruza luego con situaciones tales como la falta de trazabilidad de las cotizaciones de los trabajadores de plataformas por ejemplo.

Y, en tercer lugar, el fenómeno de envejecimiento de la población supondrá un enorme desafío en términos de cuidados. La demanda de servicios de cuidados tiene proyecciones de crecimiento en alza, por lo que es un sector con enorme potencial de creación de empleo. Una vez más, esta transición es una oportunidad para generar nuevos empleos pero también para avanzar en la igualdad de género. Para ello, esta transición deberá ser planificada y organizada de tal manera para que no se reproduzcan los sesgos de género –siendo el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado mayoritariamente realizado por mujeres– y para que colabore a la inclusión social, especialmente para abarcar con estos servicios a los grupos más desfavorecidos.

## 2.4. Demandas por la igualdad de género

Las legítimas demandas por la igualdad de género están resonando con fuerza en el mundo entero. Las brechas de género, en el plano salarial y en los cargos de representación, la histórica (e injusta) distribución del trabajo de cuidados no remunerados, y la feminización persistente de los trabajos de cuidados remunerados son realidades presentes en todas partes del mundo. En pleno año 2019, nos encontramos con que a nivel mundial la brecha salarial sigue siendo del 20%.

La mayoría de los cuidados no remunerados y remunerados del mundo es realizada por las mujeres, lo que tiene un impacto determinante en las posibilidades de las mujeres de entrar y permanecer en los empleos y en la calidad de las condiciones laborales de los trabajos que realizan. De hecho, la mayoría de los trabajos de cuidados remunerados son realizados por mujeres, que frecuentemente trabajan en la economía informal, en condiciones precarias y recibiendo un bajo salario. Según estimaciones de la OIT, las mujeres realizan el 76,2 por ciento de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres. Por ello el trabajo de cuidados constituye el centro de la cuestión para asegurar un futuro del trabajo con igualdad de género.

La ampliación de las demandas para lograr la igualdad de género gracias al fortalecimiento del movimiento de mujeres, abre la puerta a una oportunidad histórica de generar importantes transformaciones en el mundo del trabajo.

Los cambios podrán estar en una nueva división sexual del trabajo que no recargue en las mujeres el peso de los trabajos de cuidado no remunerados y remunerados. Donde la transformación tecnológica automatice las tareas insalubres o más peligrosas y a la inversa fomente el predominio de las mujeres en los puestos de trabajo tecnológicos y mejor remunerados. Pero también nos encontramos ante la oportunidad histórica de avanzar en la igualdad al interior del trabajo, para cerrar la brecha salarial, romper los techos de cristal, y terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estos avances sin lugar a duda repercutirán en un mundo más justo e inclusivo.

### 2.5. Transformaciones que operan en un mundo profundamente desigual

Las transformaciones a las que estamos asistiendo tienen potencial para cerrar las brechas de desigualdad o muy por el contrario para exacerbadas. La información, los estudios prospectivos, la comunicación y la fuerza que genera el cambio, nos ubican en un punto de partida privilegiado para poder actuar e influir en el curso de los acontecimientos, pero se necesita para ello voluntad política. Porque no se puede olvidar que el punto de partida es un mundo desigual económica y socialmente hablando. Aun cuando el crecimiento ha reducido la desigualdad entre países, muchas de nuestras sociedades se están volviendo cada vez más desiguales. A nivel mundial, las mujeres ganan alrededor de 20% menos que los hombres. En la actualidad hay 190 millones de trabajadores sin empleo, de los cuales 65 millones son jóvenes. El trabajo ya no es sinónimo de bienestar económico, sino que la realidad de los trabajadores pobres –30 millones de trabajadores viven hoy en día en pobreza extrema en el mundo– nos alerta sobre las condiciones laborales cada vez más precarias. Los salarios no se traducen en un aumento de la productividad: mientras entre 1980 y 2016 el 1% más rico acaparó 27% del ingreso mundial, el 50% de la población más pobre recibió sólo el 12%. Y las condiciones de trabajo lejos están de ser buenas para una gran parte de la población, además de la falta de estabilidad y de los bajos salarios, aproximadamente un tercio de la fuerza laboral trabaja más de 48 horas a la semana.

### 3. EL INFORME TRABAJAR PARA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR: APROVECHANDO EL MOMENTO

El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo está atravesado por un mensaje claro: hay que aprovechar el momento. Las transformaciones que están alterando el mundo del trabajo pueden convertirse en una oportunidad para avanzar en la justicia social para el siglo XXI si se actúa con voluntad política para lograr un futuro del trabajo inclusivo. Conscientes de la fragilidad de la situación actual, la Comisión propone revitalizar el contrato social asegurando a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen a cambio de su constante contribución a la economía.

Reconociendo que el contrato social universal se ha aplicado de manera desigual en algunos países y de manera imperfecta en otros, se concluye que en es fundamental revitalizarlo. En su

## 30 Trazando un camino hacia el futuro del trabajo...

DL

forma y en su contenido: con vocación universal, para revertir las desigualdades geográficas, abarcar también a aquellos trabajadores y trabajadoras que han quedado históricamente excluidos de la acción de las instituciones formales, en especial a los trabajadores de la economía informal. El enfoque propuesto es un programa para el futuro del trabajo que pone al ser humano en el centro, reorientando la economía, las políticas sociales y las prácticas empresariales hacia un crecimiento centrado en las personas. Este programa se traducirá en trabajo decente, formalización de los trabajadores y erradicación de la pobreza de los trabajadores, estimulación de la productividad del trabajo, apoyo a las inversiones en la economía real y estimulación de la innovación y la diversificación. En este enfoque el diálogo social tiene un papel clave.

Se presenta así un programa centrado en las personas con diez recomendaciones articuladas en tres ejes: invertir en las capacidades de las personas, para que puedan formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente y que cuenten con el apoyo necesario para afrontar las transiciones a lo largo de la vida; invertir en las instituciones del trabajo, para dar garantías de ir hacia un futuro del trabajo con libertad, seguridad económica e igualdad; e invertir en trabajo decente y sostenible, formulando normas e incentivos para ajustar la política económica y social y la práctica empresarial a los objetivos de un futuro incluyente. Las recomendaciones que presenta el Informe son una contribución importante hacia la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular al ODS 8. Aquí presentamos los tres ejes y las diez propuestas principales que plantea el informe, teniendo en cuenta que se trata de una visión holística y coherente que debe comprenderse en su dimensión de totalidad.

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

La inversión en las capacidades de las personas se constituye como la piedra angular del nuevo contrato social revitalizado. Significa un pasaje de la idea de la inversión en capital humano hacia el apoyo a un desarrollo humano en términos más amplios, que incluya los derechos en el trabajo.

#### Reconocer un derecho a la formación permanente y establecer un sistema eficaz de aprendizaje permanente

Ante un mundo en constante transformación queda en evidencia que el aprendizaje no cesa con la culminación de la etapa de educación formal, sino que se trata de un continuo a lo largo de la vida. Por ejemplo, los vertiginosos cambios tecnológicos dan muestra de la necesidad de constante actualización de las competencias en el mundo del trabajo. Pero la importancia de la educación y la formación no es sólo para ingresar al mercado de trabajo y para obtener las competencias necesarias para trabajar, sino también como herramientas que contribuyen a la posibilidad de participar de manera informada y plena en una sociedad democrática.

Por ello la Comisión lanza la propuesta de reconocer un derecho universal al aprendizaje permanente, y a establecer el sistema necesario para permitir que las personas se formen, se recalifiquen y adquieran competencias a lo largo de la vida. 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.

Teniendo en cuenta la diversidad de situaciones nacionales se propone en el informe diversas modalidades, en las que los actores del mundo del trabajo –gobiernos, trabajadores y empleadores– tienen un rol esencial. En este sentido se propone que se ponga en marcha un sistema de derechos de formación mediante un sistema rediseñado de «seguro de empleo» con tiempo de trabajo remunerado para formación, reconociéndose a los trabajadores el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan, sistema que podría incluir a los trabajadores autónomos. En aquellos países con altos índices de informalidad se propone la creación de fondos nacionales o sectoriales de educación

y formación para que con administración tripartita puedan brindar educación y formación orientada a las competencias laborales.

También se avanza en cuestiones transversales para asegurar que la formación y la educación sean de calidad y para que las competencias desarrolladas sean transferibles. Para lograr esto último se propone la creación de un marco común nacional e internacional de reconocimiento de competencias.

#### Garantizar una Protección social universal desde el nacimiento a la vejez

Al día de hoy más de 4.000 millones de personas en el mundo carecen de protección social si bien la protección social es considerada como un derecho humano y es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados en la Agenda 2030. Según el Informe mundial sobre protección social 2017-2019<sup>8</sup>, sólo 21,8 por ciento de los trabajadores desempleados se beneficia de prestaciones de desempleo, mientras que 152 millones de trabajadores desempleados no tienen cobertura.

Garantizar una Protección social universal es otra de las propuestas de la Comisión que apunta en el sentido de brindar acompañamiento a las personas para que puedan atravesar los períodos de transición. Se trata de establecer una cobertura universal para todas las personas desde el nacimiento a la vejez, que sea complementado con sistemas contributivos más flexibles y adaptables a las transiciones de los trabajadores.

Se propone garantizar niveles mínimos de protección social –basados en principios de solidaridad y de reparto de riesgos–, que luego puedan ser aumentados por sistemas contributivos, los cuales a su vez deben transformarse para poder abarcar a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos. Esto se podría llevar a cabo con mecanismos innovadores que permitan prestaciones accesibles y transferibles para los pasajes entre informalidad y formalidad contractual, lo que podría repercutir favorablemente en las nuevas modalidades laborales, como los trabajadores de plataformas.

#### Aumentar la inversión en las instituciones, políticas y estrategias que ayudarán a las personas a lo largo de las transiciones del futuro del trabajo

Comprender la dimensión de las transformaciones en curso es comprender la magnitud de las transiciones que deberán atravesar las personas: la transición a una economía baja en carbono, la transición a la economía digital y la transición hacia un mundo del trabajo en constante evolución. La Comisión Mundial se hace eco de esta constatación y erige como vector de sus propuestas el acompañamiento a las personas a lo largo de las nuevas transiciones que enfrentarán incluyendo el acompañamiento en las transiciones clásicas de la vida como el paso de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, la vejez y la enfermedad.

La propuesta es aumentar la inversión en las instituciones, políticas y estrategias que ayudarán a las personas a lo largo de las transiciones del futuro del trabajo, tanto a través de diferentes etapas de la vida profesional como dentro de sectores económicos en transformación. Esto significa políticas de empleo para garantizar trabajo decente y formación para los jóvenes, apoyo a los trabajadores de edad avanzada, reconfigurar las políticas, los sistemas de formación y los servicios públicos de empleo. En esta tarea las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tendrán un papel preponderante que desempeñar, y se alienta la adopción a través de la negociación colectiva y el diálogo social de acuerdos de transición en el plano sectorial para que puedan facilitar una intervención temprana, asesoramiento y ayuda financiera para los trabajadores. El proceso de cambio es colectivo por lo que la respuesta debe ser también colectiva y dialogada.

<sup>8</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. OIT, Ginebra, 2017.

#### Un programa transformador y medible para lograr la igualdad de género

La igualdad de género solo puede ser hecha realidad a través de pasos transformadores y medibles ya que se trata de desandar un sistema histórico y estructuralmente desigual.

La agenda que propone la Comisión Mundial, consciente de la desigual distribución de los trabajos de cuidado, así como la desigualdad en torno al acceso, la remuneración y la evolución de las mujeres en el ámbito laboral, es una agenda integral. Esta incluye el reparto equilibrado de cuidados no remunerados en el hogar, que podría avanzar con políticas públicas y el establecimiento de licencias parentales; la medición del trabajo de cuidados no remunerados; y la inversión en servicios públicos de cuidados, para garantizar un reparto equilibrado del trabajo de prestación de cuidados, no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado y la familia.

La agenda también aborda la necesidad de cerrar la brecha salarial y romper el techo de cristal, por lo que propone que se avance en la exigencia de transparencia salarial y de rendición de cuentas por parte de las empresas, y medidas específicas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, sobre todo en los empleos del mañana del sector tecnológico, ya que algunos modelos de empresas digitales perpetúan los prejuicios de género. De igual manera se precisa, medir, elaborar y actualizar las herramientas de acción afirmativa, y avanzar en una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el ámbito político y sindical, así como en la economía formal e informal.

Por último, clave para que la igualdad de las mujeres en el plano laboral pueda ser una realidad, la Comisión alienta a que se tomen medidas firmes para poner fin al acoso y a la violencia en el trabajo. Un paso claro en este sentido será la adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019 de un Convenio sobre este tema.

#### 3.2. Invertir en las instituciones del trabajo

El trabajo no es una mercancía tal como se afirmó en la Declaración de Filadelfia de 1944. Las instituciones laborales –relaciones, contratos, convenios colectivos, sistemas de inspección, entre otras– son los cimientos de una sociedad justa. 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. De esta premisa parte la Comisión para destacar la necesidad de reinvigorar estas instituciones invirtiendo en ellas e innovando.

#### Establecer una Garantía Laboral Universal

Se trata quizás de una de las propuestas más innovadoras que lanza la Comisión entendiendo el enorme desafío que suponen las elevadas tasas de informalidad –más de 2.000 millones de personas trabajan en la economía informal– y la aparición de las nuevas modalidades de empleo en plataformas que imponen enormes desafíos de estabilidad y condiciones de trabajo decente.

La formulación de esta garantía es clara. Debe ser para todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su acuerdo contractual y de su situación laboral, que comprende: 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; b) 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.

Con la Garantía se busca por un lado ratificar que las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral al mismo tiempo que abordar la diversidad de modalidades que adquiere el trabajo producto de las transformaciones en curso, ofreciendo 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 que posean un contrato temporal. Es una medida básica para el acompañamiento en las transiciones de las personas, incluida la transición del empleo informal al formal. Es una modalidad innovadora para garantizar derechos y para reconocer como trabajo las distintas modalidades de empleo que se yuxtaponen en la sociedad actual. Cabe destacar que la propuesta de la garantía se entiende como un nivel básico y nunca como un techo a alcanzar. La Garantía Laboral Universal ofrece un piso de protección que puede y debe 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.

En línea con la Garantía Universal Laboral la Comisión adelanta otra propuesta que no debe soslayarse: la seguridad y la salud en el trabajo debe ser reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo<sup>9</sup>. Tal como se destacó anteriormente, casi tres millones de trabajadores mueren al año como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que es urgente tomar pasos firmes para fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

#### Enfoque de la tecnología en aras del trabajo decente y bajo «control humano»

Tecnología para el trabajo decente como una precondición para transitar hacia un futuro del trabajo centrado en las personas. Esto se traduce en dos premisas básicas. Las decisiones finales que afectan al trabajo deben ser tomadas por seres humanos y no por algoritmos, y así como el trabajo no es una mercancía; el trabajador no es un robot. Es imprescindible que el ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos sea regulado para respetar la dignidad humana.

La tecnología puede aumentar el empleo y liberar a los trabajadores de las tareas penosas y peligrosas o por el contrario incrementar los riesgos y las pérdidas de empleo. La economía de las plataformas traspasa los límites de la regulación clásica del trabajo interpelando a la creación de mecanismos innovadores que puedan a la vez acompañar el desarrollo de nuevos empleos como garantizar derechos para los trabajadores. Por ello desde la Comisión se recomienda la utilización de un enfoque que ponga en el centro al ser humano y que considere a la tecnología como una herramienta para lograr el trabajo decente. Las tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y los sensores entrañan innumerables posibilidades para mejorar el trabajo y para crear ambientes de trabajo más seguros y saludables.

A su vez, el informe atendiendo a las nuevas realidades de trabajo digital, recomienda un sistema de gobernanza internacional de las plataformas, que emule el Convenio sobre trabajo marítimo de 2006, el cual puede ser considerado como un código del trabajo transfronterizo. El objetivo último es reasignar a las personas el rol del control y de la organización del trabajo tomando y considerando a la tecnología como una herramienta y no como un fin en sí mismo.

#### Ampliar la soberanía del tiempo

En línea con la propuesta anterior, y con el fin de acompañar a los trabajadores en los nuevos escenarios que plantea el futuro del trabajo, la Comisión entiende que es preciso innovar en materia de tiempo de trabajo y ampliar la soberanía de los trabajadores sobre ello. Las nuevas modalidades de trabajo, y el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminando así la línea entre

<sup>9</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

las horas de trabajo y la vida personal. A su vez, se necesita una mayor autonomía en el tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de trabajadores y empresas que permita, por un lado, adaptarse a las necesidades de flexibilidad de la empresa, pero también ayudar a la conciliación entre vida familiar y vida laboral de los trabajadores. Esta necesidad de flexibilidad no debe traducirse en un empeoramiento de las condiciones laborales por lo que la Comisión propone la celebración de acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, y poder organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas considerando las características y necesidades de la empresa. Estas modalidades deben incluir a hombres y mujeres a fin de contribuir con el objetivo de una mayor corresponsabilidad de las tareas de cuidados.

El derecho a la desconexión digital es una de las propuestas que esboza la Comisión para abordar la necesidad de aplicar de modo eficaz límites máximos a los tiempos de trabajo. Experiencias como éstas han comenzado a ser implementadas en algunos países. Para acordar este tipo de cláusulas y derechos así como nuevos esquemas de ordenación del tiempo el diálogo social es fundamental.

Los trabajadores *on demand* son uno de los nuevos grupos de trabajadores que más sufren la falta de regulación y de autonomía sobre su tiempo. Los trabajos a pedido, suelen ser pagados por su resultado final, sin que se contabilice en ocasiones el trabajo colateral necesario para alcanzar el producto final. Al mismo tiempo, suelen tener tiempos de espera entre trabajo y trabajo que atentan no sólo con la posibilidad de alcanzar un salario sino con la posibilidad de planificación y organización de sus propias vidas. Atendiendo a esta realidad emergente que tiene proyecciones de verse aumentada, el informe propone el desarrollo de esquemas que permitan establecer para los trabajadores *on demand* un número mínimo de horas garantizadas y previsibles, que compense 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».

#### Adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social

El informe de la Comisión reafirma la centralidad de las instituciones parte en el contrato social y la necesidad de su revitalización. Se parte de constatar que el debilitamiento de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva ha tenido como corolario el aumento de las desigualdades dentro de los países. A su vez, la complejidad que supone los altos niveles de concentración empresarial dificulta el poder de decisión de las pymes así como de empresas sectoriales, y la nueva organización del trabajo que está teniendo lugar con la transformación digital impacta en mayores dificultades de organización de los trabajadores de en las nuevas modalidades de empleo. Comprendiendo que la representación colectiva de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social es un bien público que se fundamenta en la esencia misma de la democracia, la Comisión exhorta a la adopción de políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social. El informe avanza también en considerar que 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.

Asimismo, recomienda a las organizaciones de empleadores y de trabajadores innovar para abarcar las nuevas realidades que se presentan fruto de las transformaciones en marcha, como por ejemplo la utilización de las nuevas tecnologías para organizar a los trabajadores de la economía digital.

#### 3.3. Invertir en trabajo decente y sostenible

El tercer eje de propuestas que recoge el informe se dedica a exhortar a los países a priorizar inversiones sostenibles a largo plazo que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta, resaltando el enorme potencial que tienen este tipo de inversiones en la creación de empleo.

### Adopción de incentivos para promover las inversiones en trabajo decente y sostenible

El Informe lanza propuestas claras para aumentar las inversiones en trabajo decente y sostenible que avancen en la igualdad de género y el desarrollo sostenible, proporcionando al mismo tiempo una base para actividades de alto valor añadido. Con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica pueden orientarse mejor las inversiones hacia ámbitos de la economía que promuevan las inversiones sostenibles, a largo plazo, en ámbitos fundamentales que apoyan las transformaciones necesarias para transitar a un futuro con justicia social.

Por ejemplo, la economía del cuidado, la economía verde, la economía rural y las infraestructuras a la vez que tienen un potencial clave para avanzar en la agenda de la transición a una economía baja en carbono y de la igualdad de género, tienen la capacidad de crear millones de nuevos empleos. La economía del cuidado, según estimaciones de la OIT, podría generar más de 475 millones de empleos de aquí al 2030. Si se canalizan correctamente las inversiones en los servicios de cuidado, se impulsa la formación y la formalización, estos trabajos podrían ser trabajo decente.

La transición hacia una economía baja en carbono para un mundo ambientalmente sostenible tiene la posibilidad de crear millones de empleos. La sustitución de las energías de origen fósil por otras de origen renovable, según los primeros estudios realizados por la OIT creará cuatro veces más empleos que los que se perderán. Esta transición debe ser justa, de forma que todos los trabajadores afectados tengan la certeza de la protección de una garantía que les asegure unos ingresos vitales, protección socio-sanitaria para sus familias y una formación para adaptarse a los nuevos empleos.

Algo similar ocurre con la economía rural, que representa entre el 2 y el 5 por ciento de la población activa mundial. El fortalecimiento de los derechos de tenencia de la tierra, el impulso a la agricultura sostenible, el acceso a la energía, mejores infraestructuras y mejores servicios financieros pueden crear nuevas pequeñas empresas y favorecer el trabajo decente.

Las inversiones en infraestructuras físicas, digitales y sociales, en particular de servicios públicos de alta calidad contribuirán no sólo a generar millones de empleos sino a mejorar la calidad de vida de las personas en todo el mundo. Cerrar la brecha digital entre regiones, promoviendo la conectividad digital universal es una tarea imprescindible para que pueda haber una distribución más equitativa de los trabajos del futuro.

Se trata de propuestas realizables que generan un círculo virtuoso de crecimiento económico, reducción de las desigualdades geográficas, de género e intergeneracionales, que contribuyen a generar un mundo sustentable para las generaciones venideras. La urgencia de esta tarea es, aún, compatible con su factibilidad. Del compromiso fuerte de los gobiernos, la comunidad internacional, los empleadores y trabajadores dependerá el éxito o no de esta posibilidad.

### Remodelar las estructuras de incentivos empresariales y los indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad

La Comisión exhorta a adoptar nuevos indicadores de progreso que vayan más allá del PIB, ya que este indicador es insuficiente para medir el éxito de las políticas y del desarrollo humano en un sentido amplio. La propuesta de la Comisión se orienta a medir los progresos en base a las personas, en lugar de evaluar los mismos en base al gasto público y al valor de los bienes y servicios. En ese sentido sugiere pensar en nuevos indicadores que permitan medir la economía de los cuidados, las externalidades medioambientales, la equidad y la distribución en el crecimiento económico que son necesarios si se desea tener una imagen más cabal de lo que sucede en términos humanos.

La Comisión señala asimismo que para poder lograr las transformaciones que deben realizarse, las empresas deben responder por las externalidades positivas y negativas que sus ac-

Doc. Labor, núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Trazando un camino hacia..., págs. 23 a 37

### 36 Trazando un camino hacia el futuro del trabajo...

DL

tividades tengan en el medioambiente y en las comunidades en las que desarrollan sus tareas. La Comisión alienta para ello las inversiones a largo plazo –lo que puede repercutir en un mayor compromiso de las empresas– que amplíen la representación de las partes interesadas para aumentar la rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios, por ejemplo, mediante la creación de consejos consultivos.

Políticas de transparencia de los fondos de inversión, así como marcos normativos claros son imprescindibles para lograr una inversión social y medioambientalmente responsable. El informe insiste a su vez en la necesidad de construir sistemas fiscales equitativos y coherentes que permitan financiar la inversión en trabajo decente y sostenible velando para que la recaudación sea suficiente para cumplir con los objetivos del programa centrado en las personas que presenta la Comisión. La lucha contra la evasión fiscal, el reto que supone la fijación de impuestos para empresas altamente digitalizadas para que paguen efectivamente la cuota que les corresponde, y los preocupantes desafíos que genera la alta concentración de las empresas tecnológicas son todas cuestiones que se tienen que tener en cuenta para avanzar en sistemas fiscales más equitativos.

#### 4. CONSIDERACIONES FINALES

El camino que presenta el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo es un programa ambicioso por su integralidad, que parte de la comprensión de que es preciso actuar en la dimensión social, económica y ambiental con una fuerte voluntad política para lograr la justicia social. Es también un programa ambicioso por su vocación de universalidad, teniendo como destinatarios, no sólo a los trabajadores en actividad, sino a todas las personas de todo el mundo, a lo largo de toda la vida.

Es, sin embargo, un programa realista. Porque parte del análisis de las fuerzas que condicionan las relaciones sociales de hoy en día, con una vocación prospectiva. Y realista, sobre todo, porque entiende la urgencia de una acción que debe ser llevada a cabo de manera audaz para no dejar a nadie atrás. Se trata de aprovechar la oportunidad para que las personas puedan prosperar en la era digital en un mundo ambientalmente sostenible y con más equidad.

El programa presentado por la Comisión Mundial, está pensado para ser implementado localmente a través del delineamiento de Estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo construidas a través del diálogo social tripartito. La OIT tendrá en esta tarea un rol primordial de coordinación de estrategias nacionales así como de los distintos organismos multilaterales en relación a las iniciativas sobre el futuro del trabajo. El informe también le recomienda a la OIT la creación de un laboratorio de innovación digital y la ampliación de su cobertura para poder incluir a los trabajadores informales, que han sido quienes han quedado históricamente relegados de las instituciones del trabajo. El rol preponderante que la Comisión le otorga a la OIT es indicador de la extensa trayectoria de la organización en la consagración de los derechos en el trabajo y de la vocación de adelantarse a las transformaciones con dinamismo que exigen los vertiginosos tiempos que corren.

Los desafíos identificados en el informe son globales y afectarán a todos los países, a nivel nacional y multilateral. El informe se centra en las oportunidades. Las respuestas que se esbozan retoman el concepto de universalidad, remontándose a los orígenes de la OIT, y a la idea de que no habrá paz duradera sin justicia social. Hoy ese lema se completa con la idea que no habrá justicia social sin trabajo decente.

Las transformaciones a las que estamos asistiendo y el horizonte de un futuro deseable con mayor igualdad, justicia y paz, exigen que se den pasos tan audaces como aquellos que se dieron, hace cien años, para fundar la Organización Internacional del Trabajo. El camino es ahora acorde con nuestro tiempo en un mundo globalizado y digitalizado: es momento de dar los pasos necesarios para garantizar la justicia y la convivencia social en el siglo XXI.

Doc. Labor, núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Trazando un camino hacia..., págs. 23 a 37

### BIBLIOGRAFÍA

- BANCO MUNDIAL. "World Development Report 2016: Digital dividends" (Washington, DC), citado en *Trabajar para un futuro más prometedor*.
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.
- DE STEFANO, V. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", *Conditions of Work and Employment Series No. 71*. OIT, Ginebra, 2016.
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL. "The Future of Jobs Report 2018", citado en *Trabajar para un futuro más prometedor*.
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, "A future that works: Automation, employment, and productivity", 2017 citado en *Trabajar para un futuro más prometedor*.
- MERKEL, A. 2018. "Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB Bundeskongress" [Discurso de la Canciller alemana Merkel en el Congreso Federal Ordinario de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)], Berlín, 15 de mayo (Berlín, Gobierno Federal de Alemania, 2018). Disponible en [www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkelbeim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongressam-15-mai-2018-in-berlin-1008658](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkelbeim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongressam-15-mai-2018-in-berlin-1008658) [28 de noviembre de 2018]), citado en *Trabajar para un futuro más prometedor*.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. OIT, Ginebra, 2017.

Doc. Labor, núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Trazando un camino hacia..., págs. 23 a 37