



# Prioridades de política para el camino hacia una recuperación laboral sostenible

Documento elaborado en conjunto por la Confederación Mundial del Empleo y la Organización Internacional de Empleadores.

Abril 2021

Resumen Ejecutivo



A powerful  
and balanced  
voice for business



# RESUMEN EJECUTIVO

Este documento presenta las prioridades para un camino rico en empleo, productivo, sostenible y de calidad hacia la recuperación del impacto sin precedentes de la pandemia Covid-19. Con este fin, identifica los siguientes factores que impulsan la necesidad urgente y la oportunidad de remodelar el trabajo, la empleabilidad y la estructura del mercado laboral para una mejor normalidad:

► La **informalidad** ha sido el elefante en la habitación para muchos, muchos años, pero rara vez se aborda con un enfoque holístico y medidas eficaces. La pandemia ha vuelto a poner de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores y empleadores en la economía informal, y ha vuelto a subrayar la necesidad urgente de crear condiciones marco propicias para que las empresas se establezcan en la economía formal, contraten y crezcan en la economía formal y contribuir a las necesidades y el desarrollo de las sociedades y economías.

► **Creando oportunidades en tiempos de crisis.** Ya sea en cuanto a habilidades, género, edad o acceso a una protección social adecuada, infraestructura digital y empleos formales, tenemos que hacerlo mejor. No podemos permitir que crisis como la actual pandemia acaben en una catástrofe humanitaria. Esta polarización de oportunidades debe revertirse urgentemente.

► **La recuperación solo puede ocurrir a través de un crecimiento rápido,** sostenible e inclusivo del sector privado. Solo a través de este crecimiento del sector privado, las personas y las sociedades superarán el impacto devastador de la pandemia. Las empresas no reiniciarán sus operaciones de forma espontánea y las economías no podrán volver a los niveles anteriores de prosperidad sin un apoyo persistente y adecuado, tanto financiero como mediante la creación de un entorno empresarial propicio.

► **Transformación digital.** La pandemia ha provocado un salto cualitativo en la transformación digital y en cómo se organiza el trabajo. El crecimiento del trabajo remoto, la capacidad de colaborar en línea, las nuevas tendencias de consumo y las demandas del comercio electrónico, así como la automatización de las cadenas de suministro globales son testimonio de ello. Los marcos del mercado laboral, en la mayoría de los casos, no reflejan estos cambios. Necesitamos asegurarnos de aprovechar plenamente las oportunidades que surgen del hecho de que las personas pueden conectarse más fácilmente con trabajos de calidad, así como construir y gestionar relaciones con empresas y clientes.

Sobre la base de estos impulsores, la IOE y el WEC ofrecen opciones de políticas concretas y viables para que los responsables políticos y los interlocutores sociales las implementen en todos los niveles de gobernanza del mercado laboral:

## 1. Trabajar en la nueva normalidad

► Los responsables de la formulación de políticas deben reconocer que el **“empleo productivo” está estrechamente vinculado a la creación de “trabajo decente”** como vehículo para reconstruir mejor. Las empresas necesitan que los gobiernos faciliten y creen un entorno propicio para el crecimiento y la resiliencia del sector privado. A través de la asociación público-privada, las empresas y el gobierno juntos deben aprovechar la sinergia de sus respectivas fortalezas. Esto dará forma a un entorno estable, predecible e incentivador que permitirá que la inversión y la innovación del sector privado impulsen la recuperación sostenida y rica en empleo de la crisis de Covid-19.

► **Impulsar diversas formas de trabajo** para posibilitar la participación, inclusión y formalización laboral. La gente quiere trabajar de nuevas formas y las nuevas tecnologías les permiten hacerlo. Necesitamos asegurarnos de que puedan hacerlo de una manera decente, en un mercado laboral formal, mientras tienen acceso a protecciones sociales y laborales adecuadas. Esto significa crear un marco regulatorio que ofrezca contratos indefinidos de calidad, trabajo a tiempo parcial y de duración determinada, trabajo por agencia y trabajo por cuenta propia.

► Al **(re)diseñar políticas para el trabajo remoto**, es necesario garantizar los siguientes elementos:

1. La existencia y continuación del trabajo físico (lugares),
2. Un reequilibrio de los marcos de tiempo de trabajo, la responsabilidad del trabajador, la supervisión del empleador y la remuneración basada en los resultados.
3. Oportunidades de formación profesional de calidad y aprendizaje permanente, y
4. La participación de los interlocutores sociales.

► El **“trabajo de plataforma”, como cualquier nueva forma de organizar el trabajo, tiene un gran potencial para el trabajo formal y decente.** Aún así, el “trabajo de plataforma” es un concepto complejo multifacético que puede ser cualquier cosa. Una regulación internacional única para todos no lo captará. Asegurar que el trabajo de plataforma contribuya a una recuperación del mercado laboral de calidad (1.) la clasificación de la situación y los servicios de los trabajadores dentro de los marcos nacionales y (2.) el rediseño de las instituciones nacionales del mercado laboral y las redes de seguridad para dar cabida a una situación más dinámica y digital. la economía y el mundo del trabajo se necesitan con urgencia.

## 2. Empleabilidad en la nueva normalidad

▶ **La educación es clave para la participación laboral**, especialmente en un mercado laboral respaldado por el progreso tecnológico, la digitalización y la IA. Como tal, los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales deben alinear los planes de estudios educativos con las necesidades del sector privado y permitir la empleabilidad sostenible mediante la configuración de incentivos y marcos para las empresas y los trabajadores para salvar las brechas de habilidades. Esto se logra mediante la actualización y actualización de las competencias, el aprendizaje permanente, las habilidades humanas y sociales, la formación profesional y el apoyo profesional proactivo. En esto, pueden contar con la creciente cantidad de soluciones privadas para lograrlo.

▶ **La portabilidad es clave.** Los beneficios y fondos para la formación deben ser transferibles y estar disponibles en todos los puestos, sectores o formas de trabajo. Las cuentas de aprendizaje individuales son una buena práctica a este respecto.

▶ **El reciclaje y la mejora de las competencias es una inversión conjunta.** No podemos permitir que las personas se vean marginadas por el progreso tecnológico. Debemos concentrarnos en ayudarlos a empoderarse con las nuevas tecnologías a medida que dan forma al futuro del trabajo. Debemos inspirar y estimular a los trabajadores, gobiernos y empresas para priorizar el desarrollo y la entrega de sistemas de educación y formación ágiles que respondan a los cambios en el mundo del trabajo. Esto incluye mejores sistemas para garantizar un aprendizaje permanente de alta calidad que responda a todas las fases de la vida, habilidades digitales y formación profesional. Para ello, se necesitan incentivos financieros adecuados, sostenibles y estructurales para que las empresas lleven sus esfuerzos de capacitación al siguiente nivel. Cerrar la brecha de habilidades es un desafío conjunto y, por lo tanto, requiere una inversión conjunta. Por último, los educadores y los responsables de la formulación de políticas deben asegurarse de que las habilidades empresariales estén fácilmente disponibles en toda la variedad de programas educativos. Los emprendedores deben mantener el acceso a la mejora y actualización de habilidades a medida que continúan su camino empresarial.

## 3. La estructura de la nueva normalidad

▶ **La innovación social es necesaria para fortalecer los sistemas de protección social y promover la formalización.** Para garantizar que las redes de seguridad estén preparadas para el futuro, deben respaldar una fuerza laboral más diversa y ágil. Esto significa (1.) integrar el aprendizaje permanente y la empleabilidad sostenible, (2.) Garantizar que cubran progresivamente todas las formas de trabajo de manera adecuada y (3.) promover que la participación en el mercado laboral dé sus frutos. Al compartir los costos, los responsables de la formulación de políticas no deberían castigar a las empresas y los trabajadores por trabajar de nuevas formas y garantizar la sostenibilidad fiscal.

▶ Para que la economía mundial se recupere, **las empresas necesitan políticas conducentes a la migración laboral basadas en las necesidades del mercado laboral.** Para ello, un marco (normativo) eficiente y actualizado para la movilidad transfronteriza de competencias sigue siendo fundamental. Las empresas necesitan procedimientos de migración claros, ordenados, coherentes y transparentes que integren la tecnología para agilizar el proceso. Al configurar las vías para la migración regular, un diálogo sistemático entre el gobierno y el sector privado para garantizar que los responsables de la formulación de políticas comprendan y respondan a las cambiantes realidades y necesidades comerciales.

▶ **Los empresarios crean nuevos puestos de trabajo.** Al hacerlo, deben ser alentados y respaldados por un entorno propicio para el espíritu empresarial y la sostenibilidad empresarial. Para hacer esto, los procesos gubernamentales deben ser eficientes y lo más digitales posible. La eliminación de las cargas administrativas y la burocracia es clave. Para crear puestos de trabajo, los empresarios y las pymes necesitan acceder a diversas formas de trabajo. Por último, los empresarios y las pymes necesitan apoyo para acceder a la financiación y la inversión internacionales. Al dar forma a estas soluciones, deben ser sensibles al género.

▶ **La participación de los interlocutores sociales** es clave para diseñar y ejecutar con éxito las políticas del mercado laboral. Los responsables de la formulación de políticas deben apoyar a los trabajadores representativos y las organizaciones empresariales para desarrollar su capacidad y ofrecer valor añadido a las empresas y los trabajadores. Además, para mejorar la capacidad institucional y la resiliencia de las organizaciones de interlocutores sociales, y la necesidad de capitalizar el papel de primera línea que desempeñaron los interlocutores sociales durante la crisis para proporcionar respuestas políticas rápidas y eficaces para proteger las empresas, los empleos y los ingresos.

▶ **La Infraestructura Digital es fundamental para promover nuevas formas de trabajo y emprendimiento.** Los gobiernos deben trabajar con las empresas para crear conexiones a Internet de alta capacidad estables y confiables en países, ciudades y áreas rurales. Sin embargo, esta infraestructura incluye garantizar que los trabajadores y las empresas puedan acceder fácilmente a las habilidades digitales.

▶ **El apoyo efectivo para la activación y la transición** permitirá a los trabajadores y las empresas hacer frente a las consecuencias económicas de la pandemia, luchar contra el desempleo a largo plazo y ayudar a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidades y otros grupos desfavorecidos a ingresar de manera sostenible al mercado laboral. Para que las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAMT) sean eficaces, (1) deben adaptarse a las necesidades de las empresas, (2) ser examinadas periódicamente y (3) garantizar que los servicios públicos de empleo se asocien con los servicios privados de empleo.

▶ **Las empresas necesitan igualdad de condiciones.** Para ello, se necesitan el estado de derecho y la aplicación proporcional. Estas son competencias del gobierno únicamente.

#### 4. Acciones a corto plazo

- ▶ Al diseñar medidas temporales para mitigar la crisis, las empresas deben participar para garantizar el apoyo, el conocimiento sobre el terreno y la implementación efectiva.
- ▶ Continuar respaldando la continuidad comercial saludable y garantizar que las medidas de ayuda se adapten a las necesidades sectoriales específicas.
- ▶ Las empresas necesitan apoyo para compensar los costos inducidos por las medidas gubernamentales, como el aumento de las licencias pagadas por enfermedad y cuidado familiar, el ajuste de los lugares de trabajo, la cuarentena de los trabajadores y / o el trabajo remoto.
- ▶ El cierre de sectores comerciales solo puede ser un último recurso. El negocio es fundamental para la recuperación.
- ▶ Se deben abolir las regulaciones que impiden que las empresas reestructuran su fuerza laboral para seguir siendo competitivas y se deben promover las oportunidades para que las empresas aumenten y disminuyan fácilmente la fuerza laboral para garantizar la continuidad del negocio.
- ▶ Los interlocutores sociales y el gobierno deben trabajar juntos para desarrollar protocolos de seguridad y salud ocupacional "Covid-19 seguros" y crear lugares de trabajo ajustados que minimicen los riesgos de infección y a los que las personas puedan regresar de forma rápida y segura.
- ▶ Aumentar, mantener y asegurar la infraestructura digital para acelerar la innovación, impulsar la productividad, aprovechar el comercio global, mantener el ritmo de las nuevas demandas de los clientes y permitir la flexibilidad de transición entre las restricciones de cordura y las formas flexibles de trabajo, como el trabajo remoto.
- ▶ Es necesario mantener, promover y mantener las soluciones digitales promulgadas para mantener la habilitación, el emparejamiento y la verificación de identidad a distancia.
- ▶ La clasificación de Covid-19 como enfermedad profesional es un tema extremadamente delicado. La clasificación indiscriminada de Covid-19 como una enfermedad ocupacional resultará fatal para la continuidad del negocio y el empleo.
- ▶ Finalmente, la realidad social, económica y del mercado laboral de Covid-19 no es la nueva normalidad. Las nuevas regulaciones del mercado laboral, especialmente sobre el teletrabajo, deberían reconocer esto y garantizar que las nuevas medidas regulatorias adoptadas en este período sean apropiadas y se adapten a los interlocutores sociales.



A powerful  
and balanced  
voice for business

International Organisation of Employers  
Organisation Internationale des Employeurs  
Organización Internacional de Empleadores  
Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Geneva  
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01

[ioe@ioe-emp.com](mailto:ioe@ioe-emp.com) | [ioe-emp.org](http://ioe-emp.org)  
 @ioevoice  
 International Organisation of Employers (IOE)  
 @internationalorganisationofemployers



World Employment Confederation  
Tour & Taxis Building - Avenue du Port 86c - Box 302,  
1000 Brussels - Belgium

[www.wecglobal.org](http://www.wecglobal.org)  
 @WECglobal  
 World Employment Confederation