



109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Noviembre-diciembre de 2021)

Punto IV del orden del día (Rev)

Nota informativa para los delegados/as del Grupo de los
Trabajadores

Las desigualdades y el mundo del trabajo

Discusión general

ANTECEDENTES

En su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración decidió inscribir un punto sobre «las desigualdades y el mundo del trabajo» (discusión general) en el orden del día de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2020 fue cancelada y aplazada hasta 2021 a causa de la pandemia actual. La OIT preparó un informe para la discusión, que tuvo que ser actualizado debido al impacto de la COVID-19 en el mundo del trabajo¹.

El Grupo de Trabajo tendrá que adoptar conclusiones que orientarán la labor de la OIT en materia de desigualdades. A tal efecto, la Oficina ha sugerido una serie de puntos para la discusión. Tras finalizar el debate en torno a las preguntas planteadas, se convocará un reducido comité de redacción tripartito encargado de preparar el proyecto de conclusiones. La Comisión en pleno tendrá a continuación la oportunidad de modificar el proyecto de conclusiones mediante un procedimiento de introducción de enmiendas. A continuación, encontrarán un resumen de cada uno de los capítulos del informe, así como indicaciones iniciales sobre la respuesta a cada punto.

Capítulo 1: El problema de las desigualdades

Las desigualdades obstaculizan el desarrollo y el crecimiento: Estudios recientes han demostrado que los altos niveles de desigualdad suelen ser perjudiciales para el ritmo y la sostenibilidad del crecimiento económico. Una mayor desigualdad reduce la fracción del ingreso que se destina al consumo (dado que las personas que ganan más y tienen un mayor nivel de riqueza consumen una menor proporción de sus ingresos), lo cual puede generar la insuficiencia de la demanda agregada. Los altos niveles de desigualdad de ingresos ralentizan la reducción de la pobreza. Millones de hogares de bajos ingresos siguen sin poder cubrir adecuadamente sus necesidades básicas. Los altos niveles de desigualdad de ingresos erosionan la cohesión social y aumentan el riesgo de inestabilidad y conflictos sociales. Las sociedades equitativas con una clase media fuerte y próspera suelen tener mayor cohesión social. Por el contrario, en algunos países con crecientes niveles de desigualdad —en especial cuando esta va aparejada a un estancamiento de los ingresos medios— el malestar social ha alcanzado a las clases medias y el pacto social ha empezado a quebrarse; esto ha socavado la confianza de la población en las políticas y las instituciones y, a veces, ha llegado incluso a provocar disturbios sociales.

Desigualdades verticales y horizontales: En muchos países, el 1% más rico de la población o el 10% de la población de mayores ingresos han mejorado su situación frente al 99% más pobre o al 90% de la población de menores ingresos. Las desigualdades horizontales se producen cuando algunos grupos poblacionales se encuentran en situación desfavorecida y son discriminados. La atención pública se ha venido focalizando cada vez más en las desigualdades raciales o étnicas, y las divisiones entre migrantes y nacionales. También se han estado estudiando con creciente interés las desigualdades territoriales, entre zonas rurales y urbanas y, más recientemente, entre megalópolis y ciudades más periféricas y pequeñas. Algunas desigualdades comienzan mucho antes de que las personas ingresen en el mercado de trabajo, limitando sus oportunidades. Muchas niñas, en particular, se enfrentan a la desigualdad de oportunidades y a la persistencia de los estereotipos de género en su acceso a la educación y los servicios de salud, así como en otros aspectos de la vida. De igual modo, las niñas y los niños de minorías étnicas,

pueblos indígenas y tribales o zonas rurales remotas a menudo tropiezan con grandes dificultades para acceder a una educación de calidad y a otros servicios esenciales.

Desigualdad de ingresos: Los niveles de desigualdad de ingresos dentro de los países varían enormemente y los más elevados se encuentran en algunos países en desarrollo. A pesar de los logros alcanzados por algunos países en la reducción de la desigualdad de ingresos, América Latina y África siguen siendo las dos regiones menos igualitarias del mundo. Desde el decenio de 1980, la desigualdad de ingresos se ha incrementado en la mayoría de los países, en particular en países de ingreso alto. En la mayor parte de las regiones del mundo, las mujeres están sobrerrepresentadas entre la población más pobre e infrarrepresentadas entre la población más rica. Grupos étnicos o raciales, pueblos indígenas y tribales, y migrantes suelen estar sobrerrepresentados entre los hogares de bajos ingresos y se ven afectados de manera desproporcionada por la desigualdad.

Impuestos, transferencias y prestación pública de servicios sociales: El sistema fiscal o de transferencias de un país puede utilizarse para redistribuir los recursos a fin de asegurar a los hogares mayores niveles de igualdad con respecto a los ingresos disponibles. La incidencia de la redistribución a través de los impuestos y de las transferencias en la desigualdad de ingresos depende de muchos factores, incluyendo la cantidad de impuestos gravados y distribuidos, y la progresividad de la imposición y las transferencias. En los últimos años, los sistemas fiscales de muchos países se han vuelto menos progresivos. Del lado de las transferencias, se pueden reducir las desigualdades a través de transferencias de seguridad social, que incluyen las prestaciones familiares y por hijos a cargo, de maternidad, desempleo, accidentes de trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad y sobrevivientes, y de protección de la salud. Hay límites en cuanto al grado en que la redistribución de ingresos por sí sola puede reducir o contrarrestar los crecientes niveles de desigualdad, particularmente cuando existe una alta informalidad, que se traduce en un bajo nivel de ingresos fiscales. Los niveles de desigualdad también se pueden reducir a través del gasto público en servicios sociales públicos. Además, la falta de servicios de cuidados públicos, como el cuidado infantil o los cuidados de larga duración, afecta a la capacidad de las mujeres de realizar trabajo remunerado.

Capítulo 2: El papel del mundo del trabajo en la desigualdad

La distribución desigual del trabajo y los ingresos del trabajo: La distribución de los salarios y los ingresos del trabajo figuran entre los principales factores determinantes de la desigualdad. En muchos países de ingreso alto, la creciente desigualdad salarial se ha identificado como el factor más importante del aumento de la desigualdad de los ingresos en los últimos decenios. En muchos países, la creciente desigualdad salarial ha coincidido con un proceso de polarización del empleo, en el que la reducción del número de puestos de trabajo de calificación y remuneración medias ha empujado a muchos trabajadores a aceptar trabajos de baja calificación y mal remunerados o, directamente, a estar desocupados. La crisis de la COVID-19 ha provocado la caída drástica del empleo y de los ingresos laborales. La mayoría de quienes han conseguido mantener sus empleos e ingresos se encuentran principalmente en la economía formal y se han beneficiado mucho del diálogo social, en particular de los convenios colectivos. En muchos países, los efectos adversos han sido más pronunciados para los miembros de grupos que ya representaban una proporción excesivamente alta entre los trabajadores pobres, como los jóvenes, los miembros de minorías étnicas y raciales y de pueblos indígenas y las personas con discapacidad.

El grado de informalidad, una de las fuentes principales de desigualdad: La informalidad es una de las principales razones por las que a menudo encontramos niveles muy altos de desigualdad en los países en desarrollo. En todo el mundo, 2.000 millones de trabajadores, es decir, el 61,2 por ciento de la población ocupada a nivel mundial, trabajan en la economía informal. A escala mundial, los ingresos de un trabajador con empleo asalariado informal equivalen al 62 por ciento de los ingresos de un asalariado en la economía formal. Por ello, la reducción de la informalidad es, con frecuencia, un requisito previo para la disminución de la desigualdad.

Niveles de productividad y diferencias entre las empresas: El crecimiento sostenido de la productividad y el crecimiento económico inclusivo y sostenible son los principales motores del proceso de desarrollo y una condición necesaria para la creación de empleo formal, la reducción de la pobreza y la reducción de la desigualdad. Sin embargo, la relación entre el crecimiento de la productividad y la desigualdad dentro de los países es compleja. El grado en que los aumentos de productividad se reflejan en incrementos

salariales también repercute en la desigualdad. Varios los factores —entre ellos la desigualdad entre empresas, las presiones de los mercados financieros, la globalización y las nuevas tecnologías— han contribuido a una disociación cada vez mayor entre el crecimiento de los salarios reales y el crecimiento de la productividad laboral, así como a la disminución de la participación de la renta del trabajo.

Desigualdad y discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo: A pesar de los numerosos avances en materia de educación, sigue existiendo una brecha de género en el empleo. En muchos países, las mujeres todavía se enfrentan a numerosas restricciones para acceder al empleo formal y tienen muchas menos probabilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo. La capacidad de las mujeres para acceder al empleo remunerado, permanecer en el puesto de trabajo y progresar profesionalmente se ve limitada por el reparto desigual de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares dentro del hogar. La disparidad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo elevada en muchos países. El aumento del nivel educativo de las mujeres y la participación más continua de estas en el empleo no han ido acompañados de una reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres a un ritmo similar.

Déficits de protección social: La actual crisis provocada por la COVID-19 ha puesto de manifiesto los déficits existentes en materia de protección social. Cuando se desencadenó la crisis, el 55% de la población mundial —unos 4.000 millones de personas— no estaba cubierto por ningún tipo de protección social, el 80% de los desempleados no recibía ninguna prestación por desempleo, y alrededor del 40% de la población mundial no tenía acceso a seguro médico. Como consecuencia de ello, los trabajadores del sector informal, los trabajadores independientes y los que tienen un contrato de trabajo temporal se han encontrado en situaciones aún más precarias. Los déficits de protección social en los países de ingreso mediano y bajo se deben principalmente a la falta de financiación. El limitado espacio fiscal con que cuentan estos países socava su capacidad para llevar a cabo una redistribución de la renta a través de impuestos y transferencias que permita dar cobertura a los trabajadores excluidos.

Modalidades contractuales y desigualdad: A lo largo de las últimas décadas, se ha producido una marcada transición de las formas de empleo convencionales a una mayor diversidad de modalidades contractuales. Esta tendencia puede contribuir a aumentar las desigualdades en el mercado de trabajo, ya que por lo general estas modalidades ofrecen a los trabajadores una protección laboral limitada, cuya naturaleza y alcance varían en función del tipo de contrato, y dejan a muchos trabajadores con poca protección en el mercado de trabajo y frente a las circunstancias adversas de la vida. Estas transformaciones se han visto particularmente impulsadas por la creciente importancia del sector de los servicios, las innovaciones tecnológicas, las plataformas digitales y la globalización, así como por los cambios en las estrategias organizativas de las empresas y las reformas de la reglamentación. Tras realizar un amplio examen de los salarios de trabajadores con características similares que realizan un trabajo parecido, e incluso después de tener en cuenta las diferencias de edad, educación, ocupación y sector de actividad de los trabajadores, la OIT constató que sigue habiendo una diferencia de salario inexplicable entre los trabajadores con contratos temporales y los trabajadores con contratos indefinidos de hasta el 30%.

Capítulo 3: Ámbitos de política fundamentales para un futuro del trabajo centrado en las personas y más inclusivo

El **diálogo social** —tanto tripartito como directamente entre los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones mediante la negociación colectiva— desempeña una función importante en la concepción y aplicación de medidas destinadas a hacer frente a la crisis y proteger a grupos en situación de vulnerabilidad. Durante los primeros meses de la crisis, 134 de los 188 países y territorios estudiaron y recurrieron ampliamente al diálogo social al más alto nivel para decidir las medidas de emergencia que convenía adoptar a fin de estimular la economía mediante políticas fiscales y monetarias para salvar las empresas y los empleos y mitigar los efectos socioeconómicos de la crisis.

Las **normas internacionales del trabajo** proporcionan un camino hacia el trabajo decente para todos, de tal manera que se contribuye a la reducción de diferentes desigualdades en el mundo del trabajo, tanto en circunstancias normales como excepcionales en el trabajo. Así, la crisis actual también ha demostrado la necesidad de acelerar la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Las políticas destinadas a fomentar el crecimiento de la productividad, especialmente en los sectores económicos con crecientes diferencias de productividad entre las empresas, pueden contribuir a promover la igualdad. Para promover el empleo y el crecimiento de la productividad de las microempresas y las pymes son esenciales el desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores, la acumulación de capital y la inversión en innovación y en tecnologías que aumentan la eficiencia laboral. Asimismo, se necesita un entorno favorable a las empresas sostenibles, como se expone en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

Inversión en educación y competencias profesionales: Para muchas niñas, y para menores de ambos sexos pertenecientes a grupos de bajos ingresos o vulnerables, la experiencia de la desigualdad empieza con la desigualdad de oportunidades de acceso a la educación. Sin embargo, la educación inclusiva y de calidad para todos sigue siendo la base de una sociedad justa, con movilidad e inclusión sociales.

Salarios mínimos: Para proteger a los trabajadores frente a unos salarios indebidamente bajos y reducir la desigualdad salarial en el extremo inferior de la distribución de ingresos, muchos países adoptaron en los últimos años nuevos salarios mínimos o reforzaron los que ya existían. Ahora bien, esta protección depende de una serie de factores, como que el salario mínimo tenga una cobertura legal amplia, que los empleadores lo cumplan rigurosamente, o que su cuantía se adecue a las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como a los factores económicos. Al ser la falta de observancia uno de los principales problemas que afectan a la mano de obra informal, la eficacia de los salarios mínimos para reducir las desigualdades es mayor si estos se completan con medidas destinadas a formalizar la economía informal.

El buen funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva puede contribuir a una distribución equitativa de los frutos del progreso entre los asalariados y a una reducción de las desigualdades. Los salarios mínimos también pueden fijarse mediante la negociación colectiva. Además, esta negociación puede propiciar la igualdad más en general, mediante el fomento de estructuras salariales equitativas y otras características del mercado laboral inclusivo, como la igualdad de trato, el compromiso de los empleados y el desarrollo de competencias. Los datos empíricos obtenidos de los países desarrollados muestran que la desigualdad suele ser menor en países donde un gran número de trabajadores están cubiertos por convenios colectivos. Cuando los convenios entre múltiples empleadores cubren la totalidad de un sector o de una región, tienden a favorecer aumentos salariales entre los trabajadores situados en el extremo inferior de la distribución de ingresos. Para que la negociación colectiva sea inclusiva, el marco legislativo debe proteger y promover la libertad sindical y la negociación colectiva. Una medida que se ha adoptado para ayudar al logro de este objetivo es la extensión del derecho de negociación colectiva más allá del ámbito de la relación de trabajo.

La consecución de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación en el trabajo mediante un programa transformador es esencial para reducir los niveles generales de desigualdad y garantizar la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; posibilitar una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares, y promover la inversión en la economía del cuidado. Para luchar contra la discriminación salarial, varios países han promovido o fortalecido la legislación sobre la igualdad de remuneración, así como medidas de transparencia salarial y herramientas de evaluación de puestos de trabajo.

La ampliación de las medidas de protección social en muchos países ha desempeñado una función importante en la protección de las personas más vulnerables de los efectos de la crisis de COVID-19. Muchos países han aumentado o adaptado las medidas de protección social durante la pandemia a fin de incluir a grupos de población que anteriormente no estaban cubiertos o estaban cubiertos de forma inadecuada.

Capítulo 4: Respuesta propuesta por la OIT a la desigualdad.

A fin de reducir las desigualdades, la Oficina podría tomar medidas para:

Elaborar un “discurso” consolidado sobre la forma en que la OIT podría contribuir a una recuperación de la crisis de COVID-19 en la que se reduzcan las desigualdades, basado en su mandato específicos y las

normas internacionales del trabajo, y donde se describa cómo pueden combinarse las diferentes medidas y políticas, según las distintas circunstancias de los países, para reducir la desigualdad. **Intensificar las actividades de coordinación y cooperación a nivel multilateral** para luchar contra la desigualdad en el contexto de la recuperación de la pandemia. **Realizar investigaciones y recopilar conocimientos** sobre aspectos pertinentes de “lo que funciona” a la hora de reducir las desigualdades en el mundo del trabajo, con miras a desarrollar una base de conocimientos empíricos propia de la Organización, que permita determinar hasta qué punto las diversas políticas o medidas pueden ayudar a combatir las desigualdades en diferentes países y contextos de desarrollo. Examinar en qué medida las **normas internacionales del trabajo** dan una respuesta adecuada a los desafíos que plantean las transformaciones del mundo del trabajo. **Incorporar sistemáticamente las cuestiones relativas a la desigualdad en las actividades que se realicen en los países**, en su contribución a la iniciativa de reforma de las Naciones Unidas, en consonancia con el ODS 10 y el ODS 8, integrando progresivamente las cuestiones relativas a la desigualdad en la asistencia en los países, en particular mediante los Programas de Trabajo Decente por País. **Abordar sistemáticamente las cuestiones relativas a la desigualdad en el seguimiento de la Declaración del Centenario**, en consonancia con el llamamiento de la Conferencia a la acción mundial para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19. Acelerar la ejecución de un **programa transformador para lograr la igualdad de género**. Las mujeres han sido las más golpeadas por la crisis de la COVID-19. La recesión provocada por la COVID-19 ha agravado las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado, incluido el trabajo del cuidado, y amenazan con revertir los avances logrados a nivel internacional en la igualdad de género.

Principales observaciones y puntos de debate propuestos

El nivel de desigualdad en los países es peligrosamente alto y la pandemia está aumentando la desigualdad entre los países. La parte de los ingresos que se destina a la fuerza de trabajo a nivel mundial ha disminuido. Si no remediamos esta situación, esto impedirá una recuperación centrada en las personas y basada en los derechos y la consecución de los ODS. Un contrato social roto, la desregulación de los mercados de trabajo, la protección social inadecuada y la persistente exclusión de grupos marginados son la raíz del problema. La falta de respeto de los derechos fundamentales, en particular la libertad sindical, la negociación colectiva y la no discriminación, es uno de los factores principales. Todo ello ha ido acompañado de un patrón constante de globalización y comercio injustos, austeridad, desregulación financiera, imposición regresiva y evasión fiscal, y una falta de inversión productiva.

La solución requiere medidas coordinadas en tres ámbitos: 1) distribución, lo cual incluye políticas de trabajo y de empleo, 2) políticas macroeconómicas y fiscales, en particular impuestos progresivos e inversión pública transformadora, y 3) redistribución, en particular protección social universal.

La OIT debería asumir el liderazgo en cuestiones relativas a la desigualdad dentro del sistema multilateral y con los Estados Miembros, con arreglo a su mandato constitucional, en particular la Declaración de Filadelfia.

A continuación, se incluyen algunas sugerencias iniciales para cada una de las cuestiones planteadas. Se invita a los miembros trabajadores en la Comisión a enriquecer el debate aportando sus propias experiencias nacionales.

Pregunta 1: ¿Cómo han evolucionado las desigualdades entre los países y dentro de ellos durante los dos últimos decenios y cuáles han sido las consecuencias económicas y sociales de esta evolución?

La teoría económica ortodoxa sostiene que la desigualdad aumenta inicialmente con el desarrollo económico antes de disminuir. Esto no ha ocurrido. El crecimiento de algunos países, en particular en Asia Oriental, generó reducciones globales de la desigualdad entre países y pobreza extrema y desigualdades cada vez mayores dentro de los países. La desigualdad también aumentó en los países no desarrollados y las economías avanzadas.

La disminución del porcentaje de ingresos correspondiente a la fuerza de trabajo durante los últimos 30 años y el hecho de que la mayor parte de los ingresos es percibida por un número reducido de personas reduce la demanda agregada, que es clave para el crecimiento y la creación de empleo. Los salarios no

han aumentado al mismo ritmo que la productividad, tanto en las economías avanzadas como en las cadenas mundiales de suministro.ⁱⁱ La brecha salarial de género a nivel mundial era de alrededor del 23% antes de la pandemia, y la COVID-19 está afectando gravemente y de forma desigual a las mujeres.ⁱⁱⁱ

Las desigualdades de riqueza e ingresos son enormes. El 10% más rico de la población recibe el 30,6 % de los ingresos y posee el 82% de la riqueza mundial, mientras que el 50% más pobre de la población mundial posee menos del 1% de la riqueza. El 40% más pobre la población percibe solo el 17,6% de los ingresos.

^{iv} La crisis de la COVID-19 no ha hecho sino aumentar el número de multimillonarios. El alto nivel de desigualdad ha destruido el contrato social y la confianza en la democracia, lo que ha conducido a una ola de respuestas reaccionarias y xenófobas que obstaculizan una formulación multilateral y nacional eficaz de políticas.

Pregunta 2: ¿Cuáles han sido las principales causas de las desigualdades dentro y fuera del mercado de trabajo? ¿Qué políticas y medidas eficaces con perspectiva de género han introducido los Estados Miembros para reducir las desigualdades dentro de los países y promover el crecimiento de la productividad, asegurando al mismo tiempo una distribución equitativa, en particular a través de las políticas e instituciones del mercado de trabajo, la protección social y la política fiscal? ¿En qué medida se deberían ajustar esas políticas y medidas teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la crisis generada por la COVID-19? ¿Cuál es la mejor combinación de políticas para reducir las desigualdades, promover un crecimiento inclusivo y un desarrollo sostenible, en particular en el contexto de la recuperación tras la pandemia?

El deterioro de los sistemas de negociación colectiva es uno de los factores principales de las desigualdades. Las formas de trabajo precarias e inseguras, junto con grandes economías informales, también contribuyen. Al mismo tiempo, la especulación en el sector financiero ha avanzado descontroladamente y ha dejado atrás a la economía real. Dentro de la economía real, las empresas se ven atrapadas en el cortoplacismo y deben maximizar el valor de los accionistas. El resultado es una falta de inversión en la fuerza de trabajo y la capacidad productiva, además de las políticas de austeridad dictadas por las instituciones financieras internacionales que limitan la inversión pública, los servicios públicos y la protección social. La digitalización ha creado monopsonios y trabajo en plataformas, a lo que se suma la débil recuperación del empleo de la crisis financiera mundial global y la COVID-19, creando una tormenta perfecta.

Se deben aumentar los salarios en todo el espectro para reducir las desigualdades. Los estudios muestran que la negociación sectorial va asociada a menores desigualdades salariales. En los sistemas de negociación por empresa o donde la cobertura de la negociación colectiva es baja, la desigualdad salarial es más alta.^v

Por consiguiente, la negociación colectiva centralizada y coordinada es una política clave para reducir las desigualdades entre los asalariados. Asimismo, constituye un instrumento para reducir las diferencias salariales. La negociación colectiva debería ir acompañada de políticas macroeconómicas y de empleo para recuperar el porcentaje de los ingresos destinado a los trabajadores perdido y permitir el empleo pleno.

Los motores principales de las disparidades salariales son la discriminación y la remuneración desigual por trabajo de igual valor. Por tanto, entre las medidas necesarias se incluyen las medidas normativas para luchar contra la discriminación y garantizar la igualdad salarial, el respeto de la libertad sindical de las mujeres, migrantes y otras categorías de trabajadores y la reducción de la carga del trabajo de cuidados no remunerado mediante inversiones en la economía de cuidados encaminadas a crear empleo.

La lucha contra el subempleo y el trabajo precario también debería formar parte de las políticas coordinadas de empleo y del mercado de trabajo. Las políticas industriales sostenibles, en particular estrategias de inversión y sectoriales, también son necesarias para lograr transformaciones justas.

La protección social universal, los salarios mínimos vitales y las transiciones a la economía formal crean un piso que elimina la pobreza de la población activa y mejora los niveles de vida. Necesitamos medidas audaces, como un Fondo Mundial. Es hora de ampliar los impuestos progresivos y sobre sociedades, sobre la base del impuesto mínimo sobre sociedades a nivel mundial, y luchar contra la evasión fiscal y los flujos financieros ilícitos. La inversión pública también es esencial para la recuperación sostenible.

Pregunta 3: A la luz del mandato de la OIT, ¿qué medidas deberían adoptar los mandantes de la OIT y la Oficina, a nivel nacional e internacional, inclusive a través de alianzas de colaboración y coherencia de las políticas, para reducir las desigualdades y promover un crecimiento inclusivo y un desarrollo sostenible, como lo preconiza la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en un mundo del trabajo en transformación que se ha visto gravemente afectado por la pandemia de COVID-19?

La discusión que se mantendrá en el seno de la Conferencia debería proporcionar un mandato sólido para que la OIT lidere la acción coordinada mundial encaminada a abordar la crisis de desigualdades. La OIT debería contribuir a crear un nuevo multilateralismo en pro de una prosperidad compartida mediante la promoción de la coherencia de políticas y un enfoque basado en los derechos en relación con la consecución de los ODS, en particular los ODS 8 y 10. La Declaración sobre la Justicia Social declara que “en vista de que la política comercial y la política de los mercados financieros repercuten en el empleo, la función de la OIT es evaluar esos efectos con miras a que el empleo pase a ser un elemento fundamental de las políticas económicas”. Por consiguiente, la OIT debería participar en discusiones para la formulación de políticas internacionales y nacionales para situar el empleo pleno y decente en el centro de las estrategias para reducir las desigualdades y lograr la justicia social, ambiental y fiscal. La OIT, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían promover y aplicar el enfoque integral de la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales para reducir las desigualdades en la economía mundial, incluida la tarea de lucha contra “una concentración abusiva de poder económico” y “conflictos con los objetivos de las políticas nacionales y los intereses de los trabajadores”.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos esenciales para reducir las desigualdades, fomentar el desarrollo sostenible y lograr el crecimiento inclusivo. La negociación colectiva es la herramienta más eficaz para abordar la disparidad de ingresos entre el capital y el trabajo. La OIT y los interlocutores sociales deberían tener en cuenta la relación entre la negociación colectiva y la reducción de todas las formas de desigualdad y apoyar instituciones del trabajo sólidas y soluciones de negociación colectiva innovadoras.

El mandato constitucional de la OIT relativo al logro de un salario digno y justicia social es uno de los elementos fundamentales para reducir la desigualdad. Los salarios mínimos deben basarse en datos empíricos, tener en cuenta el coste de la vida y fijarse con la participación plena de los interlocutores sociales, en consonancia con el Convenio núm. 131, e ir acompañados de medidas de cumplimiento y aplicación. La OIT debería ampliar las investigaciones y el diálogo sobre el empleo pleno y decente a nivel nacional y multilateral, en particular las estrategias para situarlos en el centro de las políticas macroeconómicas.

El Convenio núm. 122 y la Recomendación núm. 169 proporcionan orientaciones claras respecto de las políticas para lograr empleo pleno y trabajo decente, las cuales son muy necesarias para reducir las desigualdades. En el contexto de una crisis climática, la creación de empleo debería centrarse en políticas industriales sostenibles elaboradas en colaboración con los interlocutores sociales. La OIT debería prestar apoyo a los interlocutores sociales para que elaboren políticas bien fundamentadas basadas en las capacidades productivas de un país, la fuerza de trabajo, la inserción en las cadenas mundiales de suministro, los déficits de trabajo decente, posibilidades de diversificación y creación de trabajos respetuosos del clima. La formulación de políticas de empleo también debería incluir políticas laborales, de inversión y para el sector financiero que puedan impulsar la transformación hacia economías con emisiones de carbono más bajas y menos desigualdades. Las conclusiones adoptadas recientemente por la Conferencia sobre la protección social ofrecen una hoja de ruta para la inclusión y dejan claro que los impuestos progresivos deberían ser una prioridad para crear fuentes sostenibles de financiación para la

protección social universal. Esto también será necesario para una inversión pública transformadora y servicios públicos de calidad, los cuales facilitan la reducción de las desigualdades y la transición justa hacia una economía inclusiva y con emisiones bajas de carbono.

La OIT debería ayudar a elaborar estrategias nacionales y multilaterales integrales para una recuperación equitativa basada en las personas que incluye metas ambiciosas en cuanto a la creación de trabajo decente, transiciones de la economía informal a la formal, y prevención del trabajo precario. Las estrategias también deberían tratar de eliminar las diferencias salariales entre los trabajadores con contratos temporales y contratos indefinidos, y abordar la discriminación. Es esencial que la OIT y los interlocutores sociales participen cuando los países elaboran planes relacionados con los procesos políticos mundiales, como los ODS o las contribuciones determinadas nacionalmente, de conformidad con el Acuerdo de París.

La no discriminación es un derecho fundamental que debe ser un elemento esencial de cualquier política transformadora encaminada a reducir las desigualdades. Existe una deuda histórica con los pueblos indígenas que debería abordarse en la elaboración de políticas destinadas a reducir las desigualdades y deberían redoblar los esfuerzos para la ratificación y aplicación del Convenio núm. 169. La violencia y el acoso exacerban las desigualdades en el mundo del trabajo, lo que significa que las estrategias para incorporar a las mujeres y otros grupos marginados en la fuerza de trabajo resultarán inútiles si no se complementan con la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190.

ITUC-GO/18.11.2021

ⁱ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_792136/lang--es/index.htm

ⁱⁱ Declaración del Sr. Guy Ryder, Comité Monetario y Financiero Internacional, Washington D.C., octubre de 2017.

<<https://www.imf.org/External/AM/2017/imfc/statement/eng/ILO.pdf>>.

UNCTAD y Global Development Policy Center, A New Multilateralism for Shared Prosperity,

<<https://www.bu.edu/gdp/2019/04/10/a-new-multilateralism-for-shared-prosperity-geneva-principles-for-a-global-green-new-deal/>>.

ⁱⁱⁱ ONU Mujeres, Una remuneración igual por trabajo de igual valor. <<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>>

Foro Económico Mundial, Global Gender Gap Report 2021, <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023/digest>

^{iv} Credit Suisse, Global Wealth Report 2021, page 25. <<https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>>.

PNUD, Human Development Reports. <<http://hdr.undp.org/en/composite/IHDI>>

^v OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021, pág. 169.

<https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_789973/lang--es/index.htm>.

OCDE, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2018.

<<https://www.theglobaldeal.com/resources/GLOBAL-DEAL-FLAGSHIP-REPORT-2018.pdf>>.