

# “B-READY” SOCAVARÁ LOS DERECHOS LABORALES Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

**A pesar de elaboradas métricas y las promesas de incluir las normas fundamentales del trabajo, *B-Ready* promoverá la erosión de las normas del trabajo en todo el mundo y socavará la protección social.**

El índice *Business Ready* (“*B-Ready*”) asigna una puntuación a los países en diez “temas” diferentes que afectan al entorno de los negocios y los clasifica en función de su puntuación. La relación entre los trabajadores y sus empleadores no puede caracterizarse mediante una simple métrica agregada entre otras; es una relación disputada basada en un marco legal de negociaciones, con la mediación del diálogo social. *B-Ready* pretende equilibrar la necesidad de protección de los trabajadores con la necesidad de flexibilidad de las empresas, pero se queda muy corto. Tal y como se ha concebido actualmente, *B-Ready* fomentará los salarios bajos y el trabajo precario, al tiempo que socavará la protección social. La preocupación de los sindicatos es que este informe sirva para continuar una carrera a la baja, entre países, basada en criterios sesgados y en una metodología mal diseñada.

*B-Ready* hace efectivamente un seguimiento y, hasta cierto punto, promueve medidas que son fundamentalmente importantes para los trabajadores, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la no discriminación y la seguridad y salud en el trabajo. Se trata de un paso positivo. Sin embargo, el proyecto solo considera los beneficios sociales de las disposiciones legales *de facto*. Aunque casi

todos los países del mundo cuentan con algún tipo de protección legal en materia de salud y seguridad en el trabajo, la aplicación de la ley y sus repercusiones son la métrica o criterio de medición relevante para comprender las condiciones laborales. Además, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT son más que una simple lista de verificación para ser sopesados con otros factores. Tal y como está concebido actualmente, el impacto de *B-Ready* no será el de promover el trabajo decente en todo el mundo, ni será coherente con la promoción de las normas fundamentales del trabajo de la OIT, sino que servirá para socavar el buen funcionamiento de los mercados de trabajo al dar un peso desproporcionado al recorte de los costos y a las protecciones de los trabajadores.

La CSI tiene dudas tanto metodológicas como en materia de políticas sobre cómo se desarrolla el tema relativo al trabajo de *B-Ready* y la forma en que podría aplicarse, y nos oponemos a su inclusión en la clasificación de *B-Ready*. En esto coincidimos con el Panel de Revisión Externa encargado por el Banco en 2020 para investigar el *Informe Doing Business*, que recomendó al Banco “Restaurar y mejorar el indicador ‘Emplear trabajadores’ como parte de los indicadores de *Doing Business*, pero no clasificar a los países basándose en esta información”.

## El enfoque de la puntuación de *B-Ready* fomenta los salarios bajos y la precariedad

- Aunque *B-Ready* concede puntos a los países que tienen un salario mínimo en el sector privado (Indicador 1.1.1), ya sea por ley o por convenio colectivo, no se tiene en cuenta la adecuación de los salarios mínimos. Además, el sistema de puntuación socava gravemente los objetivos de adecuación. No solo los puntos concedidos por un salario mínimo se ven socavados por los puntos que se conceden a los salarios que no suponen una carga para las empresas (Indicador 1.2.2), sino que el indicador salarial se ve aún más erosionado por el peso que se concede a los bajos costos laborales en la estructura de las encuestas a empresas sobre contratación (Indicador 3.2).

La fijación de un salario mínimo es un proceso social complejo que no puede reducirse a una medición basada en los cálculos de un economista, ni puede dejarse a la simple evaluación de un empleador sobre la posibilidad de contratar un mayor número de trabajadores con salarios más bajos, sin analizar si su empresa es en realidad productiva o está creciendo.

- Del mismo modo, *B-Ready* asigna puntos a los países que exigen una indemnización por despido y un periodo de preaviso para los trabajadores despedidos (Indicador 1.1.5). Sin embargo, mediante el mismo mecanismo que el salario, socava estos puntos en una operación a dos bandas: en primer lugar, concediendo puntos adicionales por ofrecer flexibilidad en estos aspectos (Indicador 1.2.5) y, en última instancia, otorgando un gran peso a las valoraciones de las empresas sobre si

su país exige un periodo de preaviso o una cuantía de indemnización gravosos (Indicador 3.2).

- Además, *B-Ready* fomenta el trabajo precario penalizando cualquier limitación en el uso de contratos de corta duración (Indicador 1.2.1). En particular, *B-Ready* no ve ningún beneficio social potencial en estas restricciones, a diferencia de políticas como el salario mínimo, los requisitos de despido y las normas de salud y seguridad.

Es una óptica errónea. En un momento en el que los empleadores se muestran cada vez más arrogantes a la hora de eludir los requisitos legales mediante acuerdos contractuales, el beneficio que los trabajadores reciben de la estabilidad de un contrato a largo plazo es tan importante como el valor que *B-Ready* encuentra en estos otros indicadores.

Por último, *B-Ready* fomenta el número excesivo de horas de trabajo concediendo puntos positivos a los países en función de la disponibilidad de horas extraordinarias y trabajo nocturno (Indicador 1.2.1). Aunque se conceden algunos puntos adicionales a los países que ofrecen una prima salarial por el trabajo en horas extraordinarias, no deja de ser problemático que *B-Ready* parezca otorgar una puntuación favorable a los países en los que prevalece la incidencia de este tipo de trabajo.

- Muchas políticas presentan posibles beneficios para los trabajadores, las empresas o ambos, pero *B-Ready* resta sistemáticamente importancia a estos

beneficios al ignorar, por ejemplo, el interés que supone para las empresas la aplicación de protecciones de seguridad y salud en el trabajo o la adopción de medidas para prohibir el trabajo infantil o forzoso. Un lugar de trabajo moderno

y una economía moderna requieren consideraciones mucho más amplias que esta interpretación reduccionista de lo que se requiere para demostrar respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

## *B-Ready* penaliza los sistemas integrales de protección social

- Aunque *B-Ready* otorga puntos por la provisión pública de un seguro de desempleo, la asistencia sanitaria y una pensión de jubilación, su sistema de puntuación socava la provisión real de estas protecciones sociales fundamentales al penalizar fuertemente la financiación de la protección social a través de las cotizaciones de los empleadores. De hecho, la metodología de *B-Ready* parece otorgar un mayor número de puntos por renunciar a la protección social basada en las cotizaciones.

Los regímenes de protección social financiados mediante los impuestos tienden en gran medida a financiar programas específicos de menor escala (es decir, asistencia social) en lugar de una seguridad social de base amplia. Aunque los regímenes financiados con los impuestos pueden ser especialmente útiles para proporcionar pisos de protección social a aquellos que no han podido acumular suficientes cotizaciones, dichos regímenes deberían considerarse como un complemento de la seguridad social de base amplia en la que cotizan tanto los empleadores como los trabajadores, y no como un sustituto.

La preferencia de *B-Ready* por recortar las protecciones sociales basadas en las cotizaciones es radical y peligrosa, y se aparta de las normas internacionales del trabajo acordadas, entre otras por el Convenio núm. 102 de la OIT, y de los recientes compromisos internacionales en materia de protección social. En particular, la **Resolución y las Conclusiones de 2021 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Seguridad Social**, aprobadas unánimemente por Gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores, insta a los Estados miembros a “complementar los pisos de protección social, asegurando niveles mayores y adecuados de prestaciones contributivas de seguridad social basados en la financiación solidaria y un reparto justo de las cotizaciones entre los empleadores y los trabajadores”. El enfoque de *B-Ready* se aparta además de la **Declaración Conjunta de Principios sobre la Financiación de la Protección Social Universal** acordada recientemente por la Alianza Mundial para la Protección Social Universal (de la que forma parte el propio Banco Mundial), que reafirma la importancia tanto de los regímenes contributivos como de los financiados con los impuestos y promueve una combinación integral de fuentes de financiación.

- Si bien un país recibe un reajuste de 16,68 puntos por proporcionar un seguro de desempleo, asistencia sanitaria y una pensión de jubilación (Indicadores 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3), recibe 16,68 puntos adicionales por financiar estas prestaciones íntegramente a través de los impuestos (Indicadores 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3). Asimismo, se otorgan 9,68 puntos por la ausencia de cualquier mandato legal para pagar directamente estas prestaciones (Indicador 1.2.3) y 33,33 puntos más por contar con un bajo costo de cotización a las prestaciones, determinado mediante las encuestas a los empleadores (Indicador 3.1.1).

Según este cálculo, evitar cualquier contribución del empleador a la protección social vale casi cuatro veces más puntos (59,69 puntos) que la provisión de estas protecciones sociales en primer lugar (16,68). Un país en el que se eviten las cotizaciones de los empleadores seguirá recibiendo casi tres veces más puntos (43,01) que la provisión de estas prestaciones con una cotización obligatoria del empleador (16,68).

## *B-Ready* no se basa en fuentes imparciales

- Las consultas a abogados y las encuestas a empresas son las únicas fuentes de datos de *B-Ready* para el tema laboral. Cabe destacar que el Banco Mundial confirmó que no tratará de buscar un equilibrio entre las aportaciones o el análisis entre los abogados que representan a los trabajadores y los que representan a los empleadores.
- Aun cuando se consultará a los abogados sobre cuestiones *de jure* (de derecho) relativas a la protección de los trabajadores y la prestación de servicios públicos, el análisis de las condiciones depende de facto enteramente de las encuestas a las empresas. Esta

situación socava el análisis: la eficiencia y la eficacia de las inspecciones de trabajo, por ejemplo, no pueden ser supervisadas adecuadamente solo por las empresas, que tienen un interés evidente en una exoneración rápida por infracciones laborales. Los trabajadores tienen un profundo interés en el trabajo *de facto* de las inspecciones de trabajo y deben participar.

- Los trabajadores o las organizaciones de los trabajadores no son consultados en ningún momento del proceso de investigación, y cualquier aportación que hagan debe ser “verificada” por el sector empresarial.