



Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz

Ginebra, 15-19 de febrero de 2021

► Conclusiones

La Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz, Habiéndose reunido en Ginebra de manera virtual, del 15 al 19 de febrero de 2021, Adopta las conclusiones siguientes:

Retos y oportunidades en materia de trabajo decente para la industria automotriz ahora y en el futuro

1. La industria automotriz contribuye de forma importante al comercio mundial, el crecimiento económico, el empleo productivo y el trabajo decente, y es esencial para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
2. El efecto positivo de las cadenas de suministro de la industria automotriz en la creación de empleo resulta importante en vista de cambios demográficos como el envejecimiento, el crecimiento de la población y la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Paralelamente, la industria afronta presiones crecientes para reducir sus externalidades negativas y fomentar el trabajo decente y sostenible debido a su impacto ambiental y a la preocupación que suscitan las condiciones de trabajo imperantes en sus cadenas de suministro.
3. La industria se halla en un punto de inflexión: los avances tecnológicos, el cambio climático, la evolución demográfica, las nuevas preferencias de los consumidores y la reconceptualización de la movilidad y una era de globalización transformadora están modificando con velocidad la organización de la producción y el trabajo en el sector.
4. La transición hacia una economía neutra en cuanto a emisiones de carbono, las nuevas pautas de movilidad y la evolución de las preferencias de los consumidores están impulsando la inversión en nuevas soluciones de movilidad, vehículos eléctricos y autónomos, una producción más limpia con materiales alternativos y una mayor circularidad.
5. La crisis de la COVID-19 supone enormes cargas económicas para el sector y sus trabajadores y se ha sumado a los desafíos existentes que representan las perturbaciones en las cadenas de suministro, los cierres de fábricas y la caída de la

demanda, acelerando los cambios estructurales que los empleadores y los trabajadores tienen ante sí a corto, medio y largo plazo.

6. Surgirán empresas nuevas y sostenibles, pero otras están atravesando dificultades y no sobrevivirán. Se crearán nuevos puestos de trabajo, pero otros se perderán o se transformarán.
7. La demanda de trabajadores con las competencias técnicas y básicas necesarias para impulsar la innovación, la productividad y la sostenibilidad en el sector es cada vez mayor. Urge invertir en la educación, la formación, los programas de aprendizaje de calidad, la readaptación y el perfeccionamiento profesional y el aprendizaje permanente para conservar las competencias, proteger los empleos existentes y responder a las necesidades del sector, así como para que todos los trabajadores, entre otros las mujeres y los hombres jóvenes, y también los de mayor edad, puedan aprovechar las oportunidades que surjan en el futuro en el sector o fuera de él.
8. Las medidas de protección social y la promulgación y el cumplimiento de la legislación, el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la igualdad de género y la no discriminación, y el diálogo social son elementos imprescindibles para que no se deje a nadie atrás.

Invertir en la capacidad de las personas y en una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible

9. La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019) con su enfoque centrado en las personas ofrece una hoja de ruta para configurar un futuro que reporte beneficios para todos en la industria automotriz.
10. Con el fin de invertir en la capacidad de las personas, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían renovar su compromiso con el aprendizaje permanente:
 - a) los gobiernos, mediante la inversión en la educación, la formación y el aprendizaje permanente en todos los niveles y para todos los trabajadores, entre otros los trabajadores de más edad, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad;
 - b) las empresas, mediante la formación de sus trabajadores, y
 - c) las personas, mediante el aprovechamiento de esas oportunidades.
11. A fin de que el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente resulten efectivos, habría que complementarlos con un conjunto de políticas coherentes y propicias, así como con medidas para ampliar la protección social y ayudar a los trabajadores a afrontar las transiciones vitales y laborales.
12. El diálogo social adopta diversas formas y tiene lugar a diferentes niveles, dependiendo de los contextos y tradiciones de cada país, y la negociación colectiva es uno de sus pilares esenciales. La celebración de consultas, el intercambio de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos y otros actores pertinentes también son importantes. Estos son instrumentos fundamentales para poder invertir en la capacidad de las personas y adaptar los sistemas y programas de educación y de formación profesional a las nuevas exigencias laborales, así como a las necesidades de los trabajadores y los empleadores.
13. Habría que corregir las brechas de género brindando a mujeres y hombres un acceso equitativo a la educación y a la formación y apoyándolos para cursar estudios y desarrollar carreras en disciplinas del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y

las matemáticas. Los obstáculos para alcanzar la igualdad en materia de oportunidades y de trato deberían solventarse mediante la aplicación de una agenda para transformar el sector que promueva la seguridad, la plena participación y los resultados equitativos por cuanto se refiere a las trabajadoras.

14. Resulta fundamental contar con políticas sectoriales sostenibles orientadas por las Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015) con el fin de reconstruir para mejorar e invertir en el trabajo decente y sostenible. Dichas políticas deberían:
 - a) complementarse mediante políticas e incentivos que promuevan un crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles y la transición de la economía informal a la economía formal, y
 - b) sustentarse en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios ratificados de la OIT y en su aplicación efectiva en la legislación y en la práctica.
15. Las instituciones del trabajo deberían reforzarse para garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores del sector y de sus cadenas de suministro a nivel nacional e internacional. Todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
16. Debería prestarse especial atención a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, atendiendo a todos los riesgos, incluidos los riesgos psicosociales.
17. En la medida en que resulte oportuno, es preciso brindar especial apoyo a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas o pymes, incluidas las agrupaciones de pymes, para la adopción y el desarrollo de las nuevas tecnologías digitales y la mejora de las competencias de los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo y el respeto de los derechos de los trabajadores.
18. Se debería ayudar a los países en desarrollo a financiar y aplicar políticas de educación, desarrollo de las competencias y aprendizaje permanente y a lograr el crecimiento inclusivo y el trabajo decente y otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, en aras de una globalización justa.

Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

19. El diálogo social, que se basa en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental a la hora de diseñar políticas para promover la justicia social. Constituye asimismo un medio para lograr avances a nivel social y económico. La existencia del diálogo social y del tripartismo es esencial para la democracia y la buena gobernanza.
20. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:
 - a) ayudar al sector a afrontar su transformación, que se ha visto acelerada por la crisis de la COVID-19, y mitigar el impacto de esta en las empresas y los puestos de trabajo;
 - b) promover el trabajo decente y sostenible en la industria automotriz;

- c) impulsar la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones, y el acceso a una educación de calidad para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral, con el fin de abordar el problema de la inadecuación de las competencias actualmente y en el futuro, y alentar a un mayor número de mujeres a realizar estudios en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y
 - d) participar conjuntamente en la formulación y la aplicación de acciones, incentivos y políticas sectoriales sostenibles, de índole económica, comercial, fiscal y educativa, que sean coherentes e integrales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de:
 - i) crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial, para aumentar la productividad y para que las empresas sostenibles de todos los tamaños puedan crecer y generar trabajo decente y productivo;
 - ii) mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, y ampliar la protección social a todos los trabajadores con miras a promover el trabajo decente, y
 - iii) facilitar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental.
- 21.** Los gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir efectivamente las leyes nacionales con el fin de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se apliquen a todas las personas, prestando especial atención a la necesidad de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.
- 22.** Se recomienda a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales que respeten los principios recogidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- 23.** La Oficina debería:
- a) mantener los niveles más altos de capacidad en estadística, investigación y gestión del conocimiento sobre las oportunidades y los desafíos relativos al trabajo decente para las mujeres y los hombres que ejercen su actividad en la industria automotriz, tanto a nivel mundial como en los diferentes países y regiones;
 - b) preparar un proyecto para diseñar una estrategia de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente en el sector, con metodologías que tengan en cuenta los intereses de ambos sexos, a fin de prever las necesidades en materia de competencias y compartir las prácticas adecuadas para conservar, adaptar y mejorar las competencias;
 - c) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo que incumben al sector automotriz y reforzar la capacidad de los mandantes para llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos;
 - d) concebir y poner en marcha programas y proyectos de cooperación para el desarrollo en consulta con los mandantes tripartitos, con miras a promover el trabajo decente y sostenible y la inversión en la capacidad de las personas en el sector;

- e) brindar apoyo a los mandantes tripartitos para posibilitar una transición justa hacia un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental, proporcionándoles asistencia técnica y organizando reuniones regionales, talleres y plataformas de diálogo que se enfoquen particularmente en el Sur Global;
- f) apoyar a sus mandantes con el fin de que aprovechen todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todas las personas en la industria automotriz;
- g) ayudar a los mandantes a formular y aplicar una agenda para transformar el sector que permita corregir la brecha de género y promueva la seguridad, la plena participación y los resultados equitativos por cuanto respecta a las trabajadoras, y
- h) reforzar su nivel de cooperación con otras organizaciones, a fin de invertir en la capacidad de las personas y en el trabajo decente y sostenible en la industria automotriz.

Anexo

Lista de instrumentos

Declaraciones:

- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017)

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT):

- Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016)
- Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007)

Normas internacionales del trabajo:

Convenios fundamentales:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**, y su Protocolo de 2014
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenios y Recomendaciones sobre temas técnicos:

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

Otros instrumentos de la OIT:

- Pacto Mundial para el Empleo (2009)
- Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015)

Instrumentos de otras organizaciones internacionales:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011)