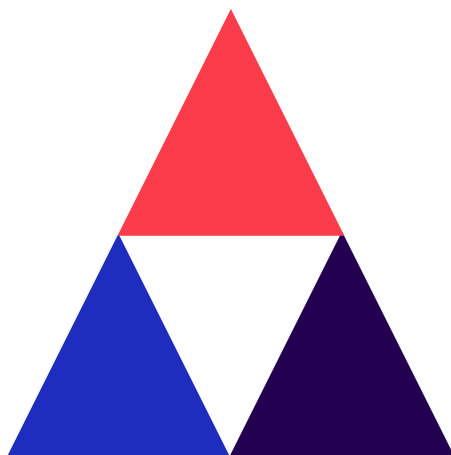




▶ El futuro del trabajo en la industria automotriz

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz ¹
(Ginebra, 15-19 de febrero de 2021)

Informe final



Departamento de Políticas Sectoriales
Ginebra, 2021

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, la presente nota se someterá a la consideración del Consejo de Administración de la OIT, en su 343.^a reunión (noviembre de 2021).

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

El futuro del trabajo en la industria automotriz, Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz (Ginebra, 15-19 de febrero de 2021), Nota sobre las labores, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2021.

ISBN: 978-92-2-034891-8 (impreso)

ISBN: 978-92-2-034892-5 (web pdf)

Publicado también en francés: *L'avenir du travail dans le secteur automobile*, Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile (Genève, 15-19 février 2021), ISBN 978-92-2-034889-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-034890-1 (web pdf), Ginebra, 2021; y en inglés: *The future of work in the automotive industry*, Technical meeting on the future of work in the automotive industry (Geneva, 15-19 February 2021), ISBN 978-92-2-034887-1 (print), ISBN 978-92-2-034888-8 (Web pdf), Ginebra, 2021.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns

▶ Índice

	Página
I. Introduction	5
II. Discusión general	7
III. Examen de los puntos propuestos para la discusión	10
1. ¿Qué retos y oportunidades se plantean en la industria automotriz como consecuencia de los avances tecnológicos, el cambio climático, la globalización, la evolución demográfica y otros factores de cambio, con inclusión de la pandemia de COVID-19?.....	10
2. ¿Qué políticas y medidas han sido eficaces, cuáles no lo han sido y qué más cabría hacer para abordar los retos y las oportunidades en materia de trabajo decente en este sector?	18
3. ¿Qué recomendaciones pueden formularse con respecto a actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus mandantes (Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores) a fin de promover el trabajo decente, la productividad y la sostenibilidad en la industria automotriz?	28
IV. Examen y adopción del proyecto de conclusiones	33
Retos y oportunidades en materia de trabajo decente para la industria automotriz.....	34
Invertir en la capacidad de las personas y en una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible.....	35
Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.....	37
V. Clausura de la reunión	42

▶ I. Introducción

1. La Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz se celebró de manera virtual del 15 al 19 de febrero de 2021. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió celebrar la reunión en su 335.^a reunión (marzo de 2019) y en su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019) dispuso que tendría lugar en Ginebra del 4 al 8 de mayo de 2020. Debido a las restricciones de viaje derivadas de la pandemia de COVID-19 se decidió posponerla a los días 15 a 19 de febrero de 2021. La reunión tenía por objeto discutir las futuras necesidades en materia de competencias laborales y de educación y formación profesionales en la industria automotriz en el contexto de la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019).
2. Presidió la reunión la Sra. Erika Gabriela Martínez Liévano, Ministra, Misión Permanente de México ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra. La Vicepresidenta gubernamental fue la Sra. Thérèse Boutsen (Bélgica), la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Sawsen Ayari-Pouliquen, y el Vicepresidente trabajador, el Sr. Ben Mathew Norman.
3. La reunión virtual contó con 165 participantes, incluidos 65 representantes y asesores gubernamentales (de 37 países) y 35 observadores gubernamentales (de 17 países), 13 representantes y asesores del Grupo de los Empleadores y 14 del Grupo de los Trabajadores, y 12 observadores de organizaciones intergubernamentales y de las organizaciones internacionales y no gubernamentales invitadas.
4. La Presidenta dio la bienvenida a los participantes y destacó la importancia de la industria automotriz para muchos Estados Miembros de la OIT en términos de crecimiento económico y de creación de empleo. En México, era una de las industrias más dinámicas y competitivas. México exportaba la mayoría de sus automóviles a países de América del Norte, Europa y América Latina, y dependía de materias primas y de componentes de todas las regiones del mundo. Hacía cuatro años, México se había convertido en el cuarto fabricante de vehículos y piezas del mundo, y hacía dos años había producido cerca de 4 millones de vehículos, lo que equivalía al 4 por ciento de la producción mundial. La industria automotriz dependía de una extensa y consolidada cadena de suministro. En total, la industria daba trabajo a unos 800 000 trabajadores en México, lo que suponía el 22 por ciento del empleo total del sector manufacturero. Sin embargo, la crisis de la COVID-19 había provocado una disminución de la producción y exportación de vehículos del 20 por ciento, y miles de empresas y trabajadores se habían visto muy afectados por la crisis y por el desplome de la demanda mundial y nacional. Afortunadamente, la industria estaba mostrando signos de recuperación, pese a la escasez de suministros, como por ejemplo semiconductores.
5. La industria automotriz había impulsado históricamente una revolución manufacturera, y ahora experimentaba una revolución digital como ninguna otra en su historia. Si bien no cabía duda de que dicho fenómeno reportaría beneficios en términos de una mayor productividad y nuevos productos y servicios, también tendría un impacto en el empleo y las competencias necesarios en el futuro. Asimismo, todas las empresas y trabajadores de la industria se estaban viendo afectados por la rápida transición a la sostenibilidad ambiental y a la economía circular. La producción era cada vez más ecológica y se estaban fabricando más vehículos eléctricos que nunca. En el futuro próximo, no sería raro que los vehículos estuvieran fabricados con un 100 por ciento de materiales reciclados y funcionasen a partir de fuentes de energía limpias. Ante cambios tan turbulentos y

transformadores, habría que hacer más para lograr una transición justa, entre otras cosas mediante políticas y medidas de apoyo destinadas tanto a los empleadores como a los trabajadores. Para que la industria pudiera contribuir al crecimiento inclusivo y facilitar el acceso de un mayor número de mujeres y hombres a oportunidades de trabajo decente, sería preciso crear unas condiciones equitativas y un entorno propicio para que las empresas sostenibles crecieran y para que los trabajadores disfrutasen de sus derechos en el trabajo. En el debate sobre esos retos y oportunidades críticos para la industria, resultaba imprescindible tener presente la Declaración del Centenario, que era fundamental para que las soluciones y recomendaciones formuladas estuvieran orientadas al futuro y centradas en las personas, y obedecieran al mandato fundamental de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente para todos.

6. La Secretaria General dio la bienvenida a los participantes a la primera reunión sectorial mundial virtual de la historia. La pandemia había hecho necesario encontrar una nueva fórmula de trabajo, y la Oficina haría todo lo posible por resolver rápidamente los problemas técnicos que pudieran darse. Recordó que a la industria automotriz se la conocía con razón como «industria de industrias». Era un motor del crecimiento, el comercio, la productividad, la innovación y el empleo en muchos Estados Miembros de la OIT, y desempeñaba un papel esencial en el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sobre todo por cuanto se refería al objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La industria tenía un importante impacto ambiental, a lo que se sumaba la preocupación suscitada por las condiciones de trabajo imperantes en sus complejas cadenas de suministro. Por ello, afrontaba presiones crecientes para reducir dicho impacto y fomentar el trabajo decente y sostenible. La crisis de la COVID-19 estaba teniendo graves consecuencias para el sector de la automoción, que se seguía viendo afectado por los confinamientos, las interrupciones del trabajo y el bajo nivel de demanda y ventas. La pandemia se había producido en un momento en que la industria ya atravesaba una profunda transformación, con motivo de los avances tecnológicos, el cambio climático, la evolución demográfica y una nueva e incierta era de globalización. En muchos sentidos, la pandemia había acelerado esa transformación, colocando a empleadores, trabajadores y Gobiernos ante un futuro cada vez más incierto. En esos tiempos turbulentos, la OIT estaba decidida a no ser una víctima pasiva de las circunstancias o las megatendencias. La Declaración del Centenario tenía como finalidad específica ayudar a Gobiernos, empleadores y trabajadores a configurar un futuro que reportase beneficios para todos, basado en un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y en la necesidad de fortalecer las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición. Ello incluía el aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos, el logro efectivo de la igualdad de género, el acceso universal a la protección social y medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones durante su vida laboral. Cabía esperar que la reunión alcanzara un consenso que sirviera para orientar las labores en el sector en los años venideros.
7. El Secretario Ejecutivo hizo una breve [presentación](#) del documento temático preparado para la reunión (documento TMFWAI/2021), titulado *El futuro del trabajo en la industria automotriz y la necesidad de invertir en la capacidad de las personas y el trabajo decente y sostenible*, en el que se exponían los principales retos y oportunidades del sector. El orador observó que la pandemia de COVID-19 estaba teniendo graves consecuencias para el sector, como resultado de las perturbaciones en las cadenas de suministro, los cierres de fábricas derivados de las medidas de confinamiento y la caída de la demanda.

8. La reunión visualizó un [vídeo de presentación de la industria automotriz](#) preparado por la Oficina.
9. La Presidenta invitó a los participantes a formular observaciones de carácter general antes de entrar a examinar los [puntos propuestos para la discusión](#) recogidos en el documento TMFWAI/2021/4.

▶ II. Discusión general

10. El Vicepresidente trabajador felicitó a la Oficina por haber organizado la reunión pese a las difíciles circunstancias. Dada la crisis mundial actual y su impacto social y económico, el debate sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz era de suma importancia. La delegación del Grupo de los Trabajadores estaba compuesta por líderes y expertos sindicales de todo el mundo que representaban a sus afiliados del sector y en particular a los trabajadores de los fabricantes de equipo original (OEM) y de las cadenas mundiales de suministro de la industria automotriz. Todos los sindicatos nacionales representados pertenecían a IndustriALL Global Union, que representaba a unos 50 millones de trabajadores del sector manufacturero, la energía y la minería. Los trabajadores de la industria automotriz de todo el mundo se hallaban en el centro de una tormenta perfecta de cambio en la que se estaban cuestionando certezas establecidas y en muchos casos adquiridas a costa de grandes esfuerzos. Tenían ante sí un panorama de cierres de fábricas, pérdidas de empleo y una creciente precarización del trabajo. En algunas partes del mundo se temía una oleada de desindustrialización, y en otras, el trabajo únicamente era seguro en tanto siguiera siendo la opción más barata para las empresas multinacionales. Ninguna de esas situaciones era socialmente sostenible ni constituía la base de una transición justa. El actual proceso de transformación era principalmente una consecuencia directa del cambio climático, y se caracterizaba por la introducción de nuevos sistemas de propulsión, fundamentalmente eléctricos y de hidrógeno, así como por el desarrollo de la digitalización y por el deseo de los fabricantes de automóviles de convertirse en proveedores de servicios de movilidad. La nueva realidad de soluciones y servicios estaba cada vez más alejada del antiguo mundo de los metalúrgicos y sus gigantescas prensas de metal. Ahora los OEM tradicionales de la industria automotriz tenían un competidor importante en los gigantes tecnológicos, que parecían contar con recursos financieros ilimitados y sin embargo se negaban a asumir las obligaciones sociales que se les deberían aplicar tanto a ellos como a otras industrias. Aparte de estos retos históricos y de la consiguiente necesidad de ayudar a los trabajadores a adaptar y perfeccionar sus competencias, era necesario abordar la previsible oleada de digitalización y automatización, la cual prometía mejoras sin precedentes de la productividad, pero una mayor inseguridad para los trabajadores, a menos que se pudieran lograr soluciones tripartitas. Además, era de esperar que las empresas, como ya se estaba viendo, respondieran a la crisis manteniendo la política de recortar gastos, externalizar la producción a los denominados «países de bajo costo» y aumentar el empleo precario, siguiendo la estrategia de forzar la competencia a la baja entre los trabajadores, algo que había venido caracterizando a la globalización al menos en los últimos cuarenta años. Todas esas tendencias coincidentes y conectadas se estaban acelerando como consecuencia de la crisis de la COVID-19.
11. El orador destacó que, si bien la industria automotriz era mundial y se hallaba interconectada, la transformación no se estaba dando a la misma velocidad en las diferentes partes del mundo. Los diversos países y regiones experimentaban el cambio en

el marco de distintas expectativas y contextos, y las soluciones propuestas debían abordar con sensibilidad y comprensión esas diferencias, que en su mayoría obedecían al tradicional patrón Norte-Sur. También convenía examinar detenidamente todos los aspectos de las cuestiones relativas a la igualdad de género con miras a aumentar el número de mujeres con un trabajo seguro, digno y gratificante en la industria. Las deliberaciones de la reunión deberían regirse por los principios concertados de la OIT, incluidos los consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales»), la Declaración del Centenario y el Programa de Trabajo Decente. Cabía esperar que la reunión adoptara conclusiones y recomendaciones que respondieran a las necesidades de los trabajadores y pudieran ayudar a la industria automotriz a gestionar la transformación en base a los principios de las *Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015).

12. La Vicepresidenta empleadora acogió con satisfacción la celebración de una reunión tan oportuna, que daría a los mandantes la oportunidad de reunirse y examinar la crisis en que se hallaba el sector, con miras a identificar una sólida base para la recuperación. La presencia de una gran cantidad de representantes de Gobiernos era encomiable, ya que su participación resultaba imprescindible para lograr una recuperación eficaz. El impacto de la pandemia de COVID-19 habría merecido un punto específico, debido a sus considerables efectos, entre los que figuraban los cierres de fábricas, las medidas de distanciamiento físico y la caída de la demanda. El desarrollo de las competencias era esencial para hacer frente a los desafíos, aprovechar las oportunidades del sector y posibilitar la adaptación de empleadores y trabajadores a las rápidas transformaciones que experimentaba la industria con la llegada de tecnologías y productos nuevos, el aumento de la competencia y la necesidad de fabricar productos de manera ambientalmente sostenible. Un sólido documento tripartito de la OIT a este respecto podría actuar como un catalizador de la acción a nivel nacional, en base al consenso alcanzado en la Declaración del Centenario, la cual otorgaba especial importancia a la promoción de la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral. De hecho, cuando se decidió convocar la reunión, el Consejo de Administración especificó que esta debería centrarse en las necesidades en materia de competencias laborales y de educación y formación profesionales en la industria, de conformidad con la Declaración del Centenario. Por lo tanto, cabía esperar que la primera reunión sectorial virtual mundial de la OIT demostrara la continua pertinencia de la Organización en circunstancias difíciles mediante la elaboración de un documento de conclusiones oportuno que ofreciese indicaciones claras y orientadas a la acción a los interlocutores sociales nacionales. El diálogo social, si bien virtual, seguía siendo el mejor instrumento disponible para abordar los retos de la industria, especialmente en el contexto de la actual pandemia.
13. La Vicepresidenta gubernamental destacó el importante papel desempeñado por la industria automotriz en economías y sociedades de todo el mundo. Sin embargo, en muchos países como el suyo propio, Bélgica, se podía observar que la industria había llegado a una encrucijada y estaba experimentando una profunda transformación, debido a los avances tecnológicos, la evolución demográfica, el cambio climático y la incertidumbre relativa al rumbo de la globalización. La devastación provocada por la pandemia de COVID-19 había agravado las dificultades e incertidumbres que la industria ya tenía ante sí. Las ventas habían disminuido, la producción se había paralizado y se habían perdido muchos puestos de trabajo. La reunión llegaba en buen momento, ya que resultaba crucial esclarecer los retos y las oportunidades para promover el trabajo decente en el sector, y

dada la apremiante necesidad de invertir en las capacidades de las personas. Pese a que las perspectivas de los grupos podían ser distintas, la oradora esperaba que se pudiera alcanzar un consenso sobre cómo configurar un futuro mejor para la industria por medio de un diálogo social constructivo.

- 14.** Un representante del Gobierno de Portugal, hablando en nombre de la Unión Europea, observó que la industria automotriz aportaba millones de puestos de trabajo en Europa y en todo el mundo y tenía una gran importancia para el mundo del trabajo. La industria automotriz estaba experimentando una transformación, y la COVID-19 actuaba como un catalizador que aceleraba el cambio. Ahora la tarea principal debería ser facilitar una transición justa basada en la sostenibilidad, el trabajo decente, el desarrollo de las competencias y la salud y seguridad en el trabajo (SST), con el fin de mitigar los efectos negativos en los trabajadores. La Unión Europea y sus Estados miembros eran conscientes de los múltiples retos que la industria tenía ante sí y habían elaborado varias políticas para facilitar la transformación, con miras a aprovechar las oportunidades existentes. Por ejemplo, el Pacto Verde Europeo promovía una transición justa en la medida en que ofrecía un marco para alinear los objetivos industriales y climáticos de la Unión Europea, en el empeño de no dejar a nadie atrás. La nueva Estrategia Industrial Europea constituía una oportunidad para que Europa modernizase sus cimientos industriales, mantuviera y relocizara puestos de trabajo y producción industrial clave, y desarrollase las competencias y las capacidades esenciales para el esfuerzo mundial de obtener resultados en cuanto a las metas definidas en la legislación climática y en los ODS. También incidía en la misma promesa la Agenda de Capacidades Europea 2020, que reconocía la continua importancia del perfeccionamiento y la readaptación de los trabajadores, especialmente en industrias estratégicas como el sector de la automoción, que estaba experimentando grandes cambios. La cooperación de todos los interesados resultaba fundamental para el desarrollo sostenible de competencias y sustentaba el establecimiento de la Alianza para las Competencias Sectoriales en la Automoción a nivel comunitario.
- 15.** El orador destacó que la Unión Europea también velaba por la protección de los trabajadores y los puestos de trabajo, en particular durante y después de la pandemia de COVID-19, a través de medidas como el lanzamiento del Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE). Asimismo, la Unión Europea era una firme partidaria de hacer de la SST un derecho fundamental en el trabajo y estaba resuelta a garantizar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La SST y el trabajo decente no solo contribuían en gran medida a la protección de los trabajadores, sino también a la sostenibilidad de las empresas y los sistemas de protección social. Además, el diálogo social a todos los niveles, transfronterizo y corporativo inclusive, era imprescindible para prever y gestionar los cambios necesarios para seguir adelante. Reconociendo la decisiva ayuda que la OIT brindaba a la industria automotriz para hacer frente a los retos que tenía ante sí, el orador esperaba que las deliberaciones de la reunión se fundamentaran en principios e instrumentos de la OIT tan importantes como la Declaración del Centenario, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y el Programa de Trabajo Decente. Durante este periodo de transformación del sector, la Unión Europea estaba decidida a generar nuevas oportunidades y a invertir en la readaptación y el perfeccionamiento de las competencias, así como en prácticas y políticas activas del mercado de trabajo y en condiciones de trabajo decente para apoyar una economía verde sostenible y configurar el futuro del trabajo en la industria automotriz. El diálogo social sería de capital importancia para formular unas conclusiones prácticas y sólidas a tal fin.

16. Un representante del Gobierno de la Argentina destacó la importancia de velar por que se tuvieran plenamente en cuenta las condiciones laborales y sociales, especialmente en la formulación de políticas para afrontar las consecuencias de la actual pandemia. La OIT ofrecía un marco para la elaboración de políticas constructivas para un orden social justo a través de sus instrumentos y recomendaciones, especialmente la Declaración de Filadelfia (1944), la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración del Centenario, donde se abordaban temas tan importantes como el salario mínimo vital, la seguridad social y la jornada limitada de labor. La Argentina acababa de estrenar una ley de teletrabajo para proteger los derechos de los trabajadores afectados. Ya antes de la pandemia, la industria automotriz se hallaba bajo una gran presión para transformarse en respuesta al cambio climático, y a ese respecto el Gobierno también acababa de aprobar una ley. La actual reunión sería de suma importancia para ayudar a todos los mandantes a elaborar soluciones concertadas a los múltiples problemas de la industria.

▶ III. Examen de los puntos propuestos para la discusión

1. **¿Qué retos y oportunidades se plantean en la industria automotriz como consecuencia de los avances tecnológicos, el cambio climático, la globalización, la evolución demográfica y otros factores de cambio, con inclusión de la pandemia de COVID-19?**
17. Un representante empleador de Turquía, que intervino en nombre de la Vicepresidenta empleadora por problemas de comunicación, dijo que la pandemia de COVID-19 había interrumpido abruptamente un decenio de expansión de la industria automotriz mundial, con consecuencias sin precedentes. En 2020, la venta de vehículos comerciales había caído al menos en un 20 por ciento en todo el mundo, y se calculaba que llevaría años regresar a los niveles previos a la crisis, lo que en ningún caso sucedería antes de 2023. Como dato de referencia, la crisis financiera de 2009 había supuesto una caída de las ventas de únicamente un 9 por ciento. Tan solo en la Unión Europea se habían dejado de producir 3,6 millones de vehículos por valor de 100 000 millones de euros durante el primer semestre de 2020 y se habían perdido cerca de 130 000 puestos de trabajo en los seis meses siguientes al comienzo de la pandemia. Todavía no se había hecho sentir el pleno alcance de las pérdidas en términos financieros y de empleo como resultado de los cierres de fábricas y proveedores en los países donde los mercados estaban tardando más en recuperarse. Se había tambaleado el conjunto de la industria y las quiebras corporativas habían aumentado, ya que las empresas más débiles a nivel financiero no tenían ni las reservas de efectivo ni la capacidad necesaria para refinanciarse a corto plazo. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) se veían especialmente afectadas y tenían que recurrir a ayudas y créditos del Estado. La pandemia también había alterado enormemente la cadena de suministro. La gran escasez de semiconductores derivada de las fluctuaciones de la demanda en 2021 había llevado a los fabricantes a revisar sus objetivos de producción e incluso a cerrar temporalmente algunas de sus plantas. Era de esperar que dicha escasez continuara hasta finales de 2021 y viniera acompañada de un encarecimiento de los semiconductores y de metales como el cobre y el níquel que pondría en riesgo la frágil recuperación que habían experimentado algunos mercados en los últimos meses. La pandemia también tenía consecuencias negativas indirectas, que quizá resultaran menos visibles, pero podían afectar a la industria de manera más profunda. Por ejemplo,

muchos OEM y proveedores de piezas de automóviles se habían visto obligados a dar prioridad a su actividad principal para asegurarse una corriente de efectivo suficiente, en detrimento de otros ámbitos como la inversión en I+D, lo que podía restar capacidad al sector para innovar y seguir siendo competitivo a largo plazo. Los patrones de consumo también estaban experimentando cambios, ya que los consumidores postergaban o abandonaban sus planes de compra o reparación temiendo por su salud y su bienestar financiero. La pandemia había supuesto un aumento de las compras en línea y, aunque no estaba claro si esa tendencia se mantendría después de la pandemia, no cabía duda de que las empresas tendrían que mejorar su presencia digital. Además, la pandemia estaba influyendo de forma drástica en la visión de la movilidad de muchas personas, lo que podía afectar gravemente a la industria a medio y largo plazo.

- 18.** La industria automotriz mundial ya se había encontrado en un punto de inflexión antes de la pandemia como resultado de la digitalización de los sistemas de transporte por carretera y de la transición a la movilidad neutra en cuanto a emisiones de carbono. La transición a los vehículos eléctricos, que había comenzado unos años atrás, había sido un antes y un después para la industria. Según las previsiones, en 2030, una de cada tres ventas de automóviles sería un vehículo eléctrico. Paralelamente, el mercado de los vehículos autónomos crecería al 63,1 por ciento entre 2021 y 2030, con lo que desbancaría al mercado del automóvil tradicional en 2030. Ambas innovaciones tenían la capacidad de generar grandes oportunidades económicas, nuevas y florecientes industrias y un incremento neto del empleo. En términos globales se calculaba que los automóviles eléctricos podían crear el doble de empleos de los que se perderían como consecuencia de la desaparición del motor de combustión interna. Tan solo en los Estados Unidos de América se podrían crear en torno a 100 000 puestos de trabajo decente al año de aquí a 2040. No obstante, la capacidad de creación de empleo no era algo que se debiera dar por hecho. Para garantizar esas mejoras, las empresas necesitarían políticas macroeconómicas, industriales y laborales sólidas encaminadas a reconstruir para mejorar en un entorno propicio. La industria, la fuerza de trabajo y los Gobiernos debían dedicar urgentemente los recursos necesarios a la educación y la formación de los trabajadores.
- 19.** En conclusión, la industria se veía muy afectada por megatendencias como el cambio climático, la innovación tecnológica, la desaceleración del comercio mundial y la ralentización mundial del crecimiento de la productividad, las cuales se venían dando desde la crisis financiera de 2007-2009. La industria se había adaptado y transformado ante dichas tendencias, que ofrecían tanto retos como oportunidades. La pandemia había acelerado los efectos de las transformaciones en el sector y también había debilitado en sumo grado la capacidad financiera de la industria para invertir en los modelos futuros.
- 20.** El Vicepresidente trabajador señaló que varios factores y tendencias, y en particular el calentamiento global, la reconceptualización de la movilidad, la digitalización y otras nuevas soluciones técnicas, estaban dando lugar a un proceso de profunda transformación en la industria automotriz. Dicho proceso se debía gestionar en el marco del diálogo social, tanto tripartito como entre los interlocutores sociales, y de una manera sostenible y socialmente responsable. Por ese motivo, el movimiento sindical mundial promovía el concepto de una «transición justa» como instrumento para facilitar la transición hacia una sociedad más sostenible y cifrar la esperanza en la capacidad de una economía verde para mantener empleos y medios de vida decentes para todos. Sobre esa base, la reunión debía abordar cuatro grandes temas en sus deliberaciones: los empleos y las competencias, la digitalización, la externalización y la reconceptualización de la movilidad. Según varios estudios sobre los empleos y las competencias y la experiencia de los trabajadores, el

número de horas necesarias para fabricar un vehículo eléctrico con batería serían aproximadamente las mismas que antes, pero era de esperar una disminución de entre el 10 y el 15 por ciento en la mano de obra necesaria para el proceso de fabricación, como resultado de la introducción de nuevas instalaciones más eficientes para la producción de los nuevos modelos. Los trabajos sencillos y repetitivos se automatizarían tanto a nivel de producción como de gestión. Las competencias profesionales requeridas en general serían más elevadas, debido a la digitalización y a la creciente complejidad de unas operaciones comerciales altamente integradas. La mayoría de las pérdidas de empleo se debían a la disminución del volumen de motores de combustión interna. Aunque se crearían nuevos empleos en la fabricación de baterías y motores eléctricos, estos no sustituirían de forma homogénea los antiguos puestos de trabajo, y los trabajadores tampoco podrían realizar la transición de manera automática o espontánea. Se esperaba que la digitalización tuviera un efecto inmediato negativo en el empleo, y que se produjeran mayores pérdidas de empleo a medio plazo. Esas premisas evidenciaban dos grandes retos: la pérdida neta de empleo y la necesidad de perfeccionamiento, readaptación y adquisición de competencias totalmente nuevas. Así pues, la prioridad consistía en conservar los puestos de trabajo existentes, garantizar la empleabilidad de la fuerza de trabajo actual y crear el máximo número de empleos posible. La gran contradicción que revelaban esas premisas era la existencia de un creciente déficit de competencias, que constituía en sí mismo un obstáculo para el crecimiento de la industria, en paralelo a las amenazas de externalización y trabajo precario o pérdida de calificaciones que afrontaba la mano de obra calificada existente. Era vital lograr que tantos trabajadores de hoy como fuera posible llegaran a ser los trabajadores de mañana. Todo trabajador debería tener derecho, en virtud de un convenio colectivo, a entrevistarse con su supervisor para identificar posibles déficits de competencias lo bastante pronto como para posibilitar su readaptación y perfeccionamiento con suficiente antelación. El concepto del aprendizaje permanente debía aplicarse urgentemente a gran escala para evitar los daños y la exclusión sociales. El número de puestos de trabajo que se podían perder era un aspecto importante del debate, sobre todo en los países con una elevada tasa de desempleo, una seguridad social limitada y pocas competencias. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales insistía con razón en generar el máximo número posible de puestos de trabajo en los países en desarrollo, si bien la pregunta era cómo lograrlo, dada la integración digital de la industria. También convenía recordar que la transformación constituía una oportunidad para corregir las desigualdades de género brindando mayores oportunidades a las mujeres, especialmente en puestos de trabajo del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

21. El segundo tema importante era el de la digitalización y la revolución tecnológica. Si los actuales OEM no eran capaces de digitalizar sus actividades, no podrían competir en los mercados de movilidad del futuro y terminarían suministrando vehículos a las empresas tecnológicas, que añadirían la mayor parte de su valor al producto final y se quedarían con los beneficios. Así pues, la digitalización basada en la concertación social redundaba en el interés mutuo de la mano de obra y de los empleadores tradicionales. Tal como apuntaba la Declaración del Centenario, la digitalización y la inteligencia artificial generaban un grave riesgo para los trabajadores, lo que significaba que era absolutamente necesario respaldar el enfoque centrado en las personas. En lo relativo a la externalización, convenía recordar que la industria automotriz en general se caracterizaba por un elevado índice de sindicación y por la presencia de estructuras de diálogo social y negociación colectiva muy establecidas, sobre todo en los OEM y en múltiples proveedores de primer nivel. El hecho de que muchos de los actuales empleos en el sector se pudieran considerar decentes no había sido algo inevitable, sino que constituía un logro de los sindicalistas, y sería defendido. En cambio, las

actuales tendencias del abastecimiento en países de bajo costo y el empleo precario se habían acelerado como resultado de la pandemia. Los ejemplos más destacados se podían encontrar en la India, Marruecos, México, Rumania, Serbia, Tailandia, Turquía y los estados del sur de los Estados Unidos, donde abundaban las violaciones de los derechos laborales, sobre todo de la libertad sindical, y las condiciones de trabajo no eran dignas, porque las empresas pagaban salarios bajos y a menudo funcionaban con relaciones de trabajo precarias, como falsas pasantías. La situación en el Norte también se estaba deteriorando; el número de trabajadores de agencias con contratos de corta duración iba en aumento y representaba cerca del 50 por ciento de la mano de obra en algunos casos. La competencia no solo se daba entre el Norte y el Sur, sino también entre empresas que se encontraban en la misma región, e incluso dentro de la misma empresa. Los empleadores a menudo utilizaban la amenaza de la externalización para obligar a los trabajadores a competir por la inversión en nuevos modelos. La externalización no se limitaba a la producción principal e incluía puestos de trabajo en TI e I+D que estaban comenzando a externalizarse a trabajadores en plataformas de microtarefas o *crowdworkers*, los cuales no se hallaban cubiertos por la seguridad social. La última tendencia en materia de externalización, impulsada por la pandemia, era el trabajo móvil y a domicilio, el cual permitiría a las empresas reducir su espacio de oficinas y sus gastos fijos, y trasladar parte de los gastos a los trabajadores. Las nuevas tecnologías, y en particular los sistemas de propulsión eléctrica, estaban obligando a los OEM a decidir qué parte de los componentes producirían en las propias fábricas y qué parte comprarían a proveedores, en una fragmentación de la producción que planteaba cuestiones de responsabilidad. Por ejemplo, habían surgido problemas de trabajo infantil y contaminación ambiental en relación con la producción de baterías. Así pues, la obligación de la debida diligencia en el contexto de las cadenas mundiales de suministro requería suma atención. La problemática en torno a la externalización exigía medidas y actividades muy específicas para reforzar los derechos laborales fundamentales y el trabajo decente. La división del trabajo en las largas cadenas de suministro de la industria automotriz no solo planteaba cuestiones en relación con los peores casos de violaciones de los derechos humanos, sino también en cuanto al establecimiento de unas normas mundiales para que las condiciones de trabajo garantizaran niveles adecuados de remuneración y de protección social, así como un contrato social revitalizado para que los trabajadores de toda la industria disfrutasen de una parte proporcional de la riqueza que ayudaban a generar.

22. Por último, en relación con las nuevas soluciones de movilidad y otros conceptos conexos destinados a lograr un transporte más ecológico y a evitar una paralización del tráfico global, sobre todo en las grandes ciudades, existía un consenso general en cuanto a que las soluciones de transporte compartido e intermodal eran la única vía para ofrecer soluciones de tráfico sostenibles. Junto a las oportunidades y los retos tecnológicos relacionados con esos conceptos, cada vez era más evidente que las nuevas soluciones de movilidad conllevarían un aumento del empleo precario, por ejemplo, en los nuevos servicios de automóviles compartidos, taxis, reparto y aparcamiento. Los macrodatos eran un aspecto capital de muchos modelos de negocio en el ámbito de la movilidad, pero las empresas de automóviles y los proveedores tradicionales todavía no habían dado con la manera de sacar el mejor partido de los datos obtenidos a través de sus productos y servicios. Una transición justa en el terreno del futuro de la movilidad también dependería de los pilares de la negociación colectiva y el trabajo decente. Sin embargo, la industria automotriz no era sino uno de los actores del mercado; de ahí la importancia de congregarse a todos los interlocutores en la OIT para examinar detenidamente el sector y su futuro próximo. En conclusión, resultaba evidente que el futuro del trabajo en la industria

automotriz era un tema complejo que exigía la cooperación y el esfuerzo colectivo para lograr un proceso de transformación justo, bajo el signo de unos derechos laborales sólidos, el trabajo decente y una globalización equitativa.

23. La Vicepresidenta gubernamental coincidió en que se debía prestar especial atención a la adquisición de competencias y al aprendizaje permanente para que los trabajadores pudieran adaptar sus competencias frente a las transformaciones de la industria, como sobre todo el avance de la digitalización y los cambios que exigía la transición a una economía verde. El diálogo social debía abarcar la externalización, ya que la actividad de las cadenas de suministro a menudo redundaba en una limitación de la promoción del trabajo decente en la industria. Los objetivos estratégicos de la OIT y los principios del trabajo decente y la libertad sindical deberían orientar las deliberaciones de la reunión.
24. Una representante del Gobierno de México también celebró la convocatoria de una reunión muy oportuna con un tema importante, ya que la industria automotriz ocupaba un lugar vital en las economías de muchos países. El desarrollo de una industria automotriz competitiva y consolidada de alta tecnología revestía una importancia estratégica para México por su contribución a la generación de valor añadido en el comercio internacional y en el empleo, y por su impacto directo en otros sectores, que aportaban insumos a la industria automotriz. En México, uno de cada cinco empleos en la industria manufacturera pertenecía a la industria automotriz, donde tenía un gran peso la producción de piezas de automóvil. La industria automotriz, al igual que muchos otros sectores, encaraba grandes retos, y en particular los rápidos avances tecnológicos que implicaban una mayor robotización y automatización de los procesos, la transformación necesaria para cumplir la normativa ambiental y mitigar su huella de carbono y la importancia que ahora había cobrado la producción de automóviles eléctricos. En el contexto actual era muy importante impulsar la especialización del talento humano y la formación de ingenieros especialistas capaces de mantener la competitividad de la industria y velar por su adaptación a la responsabilidad de producir vehículos más ecológicos y más seguros. El automóvil del futuro, basado en la conectividad y la autonomía, se estaba desarrollando a gran velocidad. El cambio sin precedentes en las estructuras productivas, en toda la cadena de valor y en todo el ciclo de vida del producto final tendría un impacto profundo en la demanda de competencias. Por ello, México seguiría impulsando el perfeccionamiento y la readaptación de las competencias de los trabajadores con el fin de que la industria estuviera preparada y capacitada para afrontar futuras transformaciones, incluida la pérdida de puestos de trabajo. Otro problema que se había manifestado durante la pandemia había sido la interrupción de las cadenas de suministro, que había evidenciado la dependencia del modelo de «producción justo a tiempo» y la importancia de unas relaciones comerciales y de suministro fluidas y eficientes entre países y regiones. Por ese motivo se había reforzado la idea de que la localización de la producción pasaría a ocupar un lugar cada vez más destacado en el sector, al igual que la cooperación entre la industria y los Gobiernos para la elaboración de políticas y medidas apropiadas.
25. Un representante del Gobierno de la Argentina observó que la situación de emergencia debida a la pandemia exigía una intervención activa de los Estados con el fin de facilitar ayuda, como se estaba haciendo en la Argentina, para la supervivencia de la industria. El diálogo social y la negociación colectiva eran fundamentales para garantizar las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores en un sector dinámico. El orador coincidió en que la industria se había visto muy afectada, no solo por la pandemia, sino también por la introducción de nuevas tecnologías, que estaban incidiendo considerablemente en la cantidad, la calidad y la estructura del empleo. En ese contexto, la industria automotriz

debía adaptarse continuamente a las situaciones cambiantes. Concretamente en lo relativo a las cadenas de suministro, era necesario prestar atención a la transición de los trabajadores de formas de trabajo informales y precarias a la economía formal. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) brindaba importantes orientaciones sobre las medidas y políticas que cabía adoptar a ese respecto para evitar que el factor laboral fuera utilizado como una mercancía barata.

- 26.** Un representante del Gobierno del Brasil coincidió en que la pandemia había acelerado un proceso de transformación sustantiva y radical que ya existía en la industria, caracterizado por la digitalización, la utilización de otras fuentes de energía con miras a luchar contra el cambio climático y avances tecnológicos con grandes repercusiones para el mundo del trabajo. Lo principal era determinar el mejor modo de prepararse para los cambios que se estaban produciendo y que se producirían en el futuro próximo. Sin duda era vital preparar a todos los trabajadores para los cambios y velar por su derecho a una transición justa. Resultaba fundamental invertir en el diálogo social para lograr una transición justa y garantizar la capacitación y la readaptación de los trabajadores. También era imprescindible tomar medidas para resolver el problema de la informalidad en el sector, ya que la mejor manera de defender los derechos laborales era mediante la formalización de todas las partes de la industria, incluidas las cadenas mundiales de suministro.
- 27.** El Vicepresidente trabajador observó que, si bien gran parte de la discusión se había centrado en los efectos de la pandemia, las megatendencias presentes en la industria no eran una consecuencia de la pandemia, la cual no había hecho sino acelerarlas. Además, la pandemia había evidenciado la eficacia del modelo tripartito, ya que muchas medidas exitosas encaminadas a reconstruir para mejorar habían sentado sus bases en una sólida cooperación tripartita. No se podía por menos que reconocer el duro trabajo y el sacrificio realizado por trabajadores de todo el mundo para mantener abiertas las fábricas y acordar colectivamente las distintas soluciones, así como la intervención de los Gobiernos a través de paquetes de estímulo y ayuda. Era de celebrar que durante la discusión se hubiera insistido en la importancia fundamental del aprendizaje permanente, un elemento capital de muchos instrumentos de la OIT, como la Declaración del Centenario y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Sin embargo, el concepto del aprendizaje permanente presuponía que los trabajadores de la industria automotriz podrían desarrollar en ella su carrera profesional completa. El aprendizaje permanente no era posible en un contexto de trabajo precario, precarización o externalización. No resultaba verosímil hablar del aprendizaje permanente sin tener en cuenta esas cuestiones de mayor alcance, ni separar la cuestión del desarrollo de las competencias de las experiencias reales de los trabajadores en la industria. Si bien la discusión había mostrado múltiples ámbitos de posible acuerdo, el debate no debía limitarse a las competencias, ni separar el tema de las competencias del contexto industrial y social de las carreras profesionales de los trabajadores en el sector.
- 28.** Un representante empleador de Turquía, hablando en nombre de la Vicepresidenta empleadora, observó que los acuerdos marco internacionales no constituían sino uno de los instrumentos disponibles para facilitar el diálogo social entre empleadores y trabajadores. Además, recordó que a menudo las condiciones en las cadenas mundiales de suministro eran mejores que las de las cadenas nacionales de suministro. Añadió igualmente que no era cierto que la externalización estuviera aumentando en todos los países. El Grupo de los Empleadores se opondría a incluir en las conclusiones cualquier alusión a la obligación de la debida diligencia de los productores en las cadenas de suministro, ya que ello estaba reñido con los Principios Rectores sobre las Empresas y los

Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El principal reto de la industria no guardaba relación con las cadenas mundiales de suministro, sino con el incumplimiento de la legislación laboral a nivel nacional y con la necesidad de crear empleo decente.

29. La Vicepresidenta gubernamental tomó nota de las observaciones formuladas en relación con la importancia del papel desempeñado por los Gobiernos en términos de formación. Insistió en que el diálogo social debería abarcar el tema de la externalización. Dada la importancia de las cadenas mundiales de suministro en el sector, cabía esperar que la reunión pudiera abrir nuevas vías y superar determinadas dificultades constatadas en el pasado en relación con el debate del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
30. El Vicepresidente trabajador destacó que la debida diligencia de las empresas en sus cadenas de suministro no estaba reñida con los Principios Rectores de las Naciones Unidas. En la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se hacía alusión a la debida diligencia en las cadenas de suministro. Aquel era un tema que sin lugar a dudas se abordaría en la discusión y en las conclusiones de la reunión, debido a la importancia de las cadenas mundiales de suministro para el sector.
31. Un representante del Gobierno de Portugal dijo que la Unión Europea y sus Estados miembros reconocían los múltiples retos que la industria tenía ante sí y habían formulado varias políticas para facilitar la transformación, cuyo objetivo consistía en aprovechar las oportunidades existentes. Durante la transformación que estaba atravesando el conjunto de la industria, no solo estaba cambiando su centro de gravedad geográfico, sino también su configuración en relación con las nuevas tecnologías, los modelos de negocio, la evolución demográfica, el envejecimiento de la fuerza de trabajo y las turbulencias comerciales. Las novedades tecnológicas y las nuevas tendencias eran el resultado del endurecimiento de las normas sobre las emisiones, la descarbonización y la reconceptualización de la movilidad, lo cual había dado lugar a una expansión de las economías verdes y digitales. Las tendencias existentes se habían visto amplificadas por la pandemia de COVID-19, principalmente como consecuencia de una gran caída de la demanda y la inversión. Los desafíos en materia de trabajo decente guardaban relación con la presión en la cantidad y la calidad del empleo en el sector, especialmente en el caso de los trabajadores carentes de protección. Además, la rápida evolución de las tecnologías empleadas en el sector, como las tecnologías de la automatización y la producción de baterías, requeriría un perfeccionamiento mucho más frecuente, ya que se calculaba que el valor o la utilidad de las competencias se reduciría a la mitad al cabo de un periodo de cinco años. La transición a la electromovilidad exigiría más trabajadores calificados que la producción de los vehículos tradicionales con motores de combustión interna. Si bien era probable que disminuyera el número de puestos de trabajo directamente relacionados con la fabricación de vehículos, muchos de ellos serían de mayor calidad. Las oportunidades que ofrecían los avances tecnológicos para generar empleo de calidad exigían la debida protección y una inversión en el desarrollo de competencias en el sector, por ejemplo, en el ámbito de las baterías para la electromovilidad. Las fuertes subidas de la demanda de vehículos electrónicos, combinadas con la gran caída prevista de la demanda de automóviles de gasolina y diésel, probablemente no solo transformarían la industria, sino todo el concepto de la movilidad.
32. La Vicepresidenta empleadora celebró la predisposición de todas las partes a analizar las necesidades futuras del sector de la automoción en materia de competencias a fin de superar los desafíos planteados por las nuevas tecnologías. No se debía perder de vista que la externalización y las cadenas mundiales de suministro habían mejorado el comercio y

habían creado millones de puestos de trabajo. Los estudios académicos al respecto indicaban que los empleos creados en ese contexto eran mejores empleos. También en la industria automotriz, las cadenas de suministro conectaban a las empresas y ofrecían mejores condiciones de trabajo y mejores salarios que otros empleos, muchos de los cuales se hallaban dentro del sector informal. Los efectos positivos de las cadenas de suministro en la calidad del empleo y su creación eran especialmente importantes, dado el masivo y creciente desempleo registrado en todo el mundo, especialmente entre los trabajadores jóvenes, que buscaban oportunidades para entrar en el mercado de trabajo. La pandemia había servido para demostrar la importancia de las cadenas de suministro nacionales, regionales e internacionales para el crecimiento económico y para la estabilidad general de las economías y las sociedades; sin embargo, también había evidenciado lo frágiles que estas podían ser y la importancia de reforzar su resiliencia mediante políticas destinadas a crear empleo y oportunidades para las empresas sostenibles.

- 33.** En relación con las observaciones relativas a la posibilidad de promulgar leyes para exigir la debida diligencia en las cadenas de suministro, cabía recordar que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas constituían un marco universalmente aceptado que afirmaba claramente que los Estados debían proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio, y definía la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, la cual se aplicaba a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, emplazamiento, propietario y estructura. El Grupo de los Empleadores era muy partidario de ese marco para la acción, dentro del cual las empresas podían proceder con la debida diligencia de forma voluntaria, ya fuera adoptando un proceso específico de debida diligencia en materia de derechos humanos o incorporándolo en otros procesos. Era desacertado y reduccionista asumir que para que los Estados cumplieran su obligación de proteger contra los perjuicios en términos de derechos humanos en el ámbito empresarial era necesario adoptar un enfoque punitivo y obligar legalmente a las empresas a proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos de manera parcial o total. Las empresas seguirían cumpliendo su labor de promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro. La oradora reiteró que los acuerdos marco internacionales eran instrumentos muy limitados en términos de cobertura, ya que la mayoría se habían firmado en el contexto europeo. Así pues, no convenía darles preponderancia en las conclusiones de la reunión, las cuales deberían ser pertinentes y aplicables en todas las regiones. Además, no eran sino un instrumento de diálogo social entre los muchos que deberían promoverse. Todas las demás intervenciones habían resultado útiles para identificar las megatendencias que afectaban a la industria, como la crisis de la COVID-19, la electrificación de los automóviles y las nuevas tecnologías en general. La reunión debía ceñirse a su mandato principal y examinar cómo la industria podía subsanar los déficits de competencias en consonancia con la Declaración del Centenario, para así aprovechar plenamente su capacidad para generar oportunidades de empleo y trabajo decente.
- 34.** El Vicepresidente trabajador, recordando que aquella era la primera reunión sectorial tripartita mundial que se celebraba durante la pandemia mundial, destacó que, si bien no cabía duda de que las competencias constituían un elemento importante de la discusión y de las conclusiones, era evidente que no se debería desaprovechar la oportunidad de reafirmar principios fundamentales relacionados con la negociación colectiva local y sectorial, como los acuerdos marco internacionales. En cuanto a la debida diligencia en las cadenas mundiales de suministro, las ideas propuestas no eran fundamentalmente nuevas o radicales, sino que buscaban reafirmar principios e instrumentos y recomendaciones de la OIT ya refrendados a nivel tripartito. En la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se aludía

específicamente a la debida diligencia, en particular por cuanto se refería a la labor de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de las violaciones de los derechos humanos. Resultaba sumamente apropiado hablar de esos principios concertados en el transcurso de la reunión. Además, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) consideraba que los acuerdos marco internacionales eran mecanismos fundamentales para proceder con la debida diligencia en las cadenas mundiales de suministro. La pandemia había puesto de manifiesto la fragilidad de la industria automotriz y de sus cadenas mundiales de suministro, que habían experimentado grandes perturbaciones, lo cual evidenciaba los profundos problemas estructurales y la insostenibilidad de un sistema basado en la externalización, la competencia a la baja y el modelo del menor costo. Así pues, era de todo punto legítimo que la reunión debatiese esos temas.

35. La Vicepresidenta gubernamental reconoció que las cadenas mundiales de suministro a veces podían resultar problemáticas por cuanto se refería al trabajo decente en la industria. Todos los actores de la industria debían promover y defender los derechos fundamentales de los trabajadores y sus demás derechos, sobre todo teniendo en cuenta los grandes retos del sector, entre los que se incluía un déficit de trabajo decente. No sería apropiado limitar la discusión a las calificaciones y las competencias, y esta debería abordar igualmente cuestiones relacionadas con el trabajo decente.
36. La Vicepresidenta empleadora, si bien era consciente de la fragilidad de las cadenas mundiales de suministro del sector de la automoción, no encontraba que fuera uno de los problemas mundiales de la industria en los que la reunión debería centrarse.

2. ¿Qué políticas y medidas han sido eficaces, cuáles no lo han sido y qué más cabría hacer para abordar los retos y las oportunidades en materia de trabajo decente en este sector?

37. El Vicepresidente trabajador opinaba que lo que había resultado eficaz había sido la manera en que empleadores y sindicatos, parcialmente también con la intensa participación de los Gobiernos, habían conseguido superar periodos de crisis y cambio mediante el diálogo y de una manera socialmente responsable. Las medidas de respuesta a la pandemia de COVID-19 constituían el ejemplo más inmediato. Desde la adaptación de la producción de automóviles para responder a la demanda de material médico y sanitario en varios países hasta los paquetes de ayuda y estímulo a nivel regional y nacional en los periodos de cierre imperativo de las fábricas, las mejores respuestas a la crisis habían sido tripartitas. Más allá de la crisis, había otros ejemplos recientes de negociación colectiva mutuamente beneficiosa en muchos grandes OEM y proveedores que habían servido para gestionar el proceso de transformación de manera proactiva y equilibrada. Con todo, la crisis económica provocada por la pandemia había puesto parcial o totalmente en peligro muchos convenios colectivos ya existentes, y en algunos casos había sido necesaria una renegociación. A menudo, los ejemplos positivos de diálogo social, negociación colectiva y colaboración estrecha en ámbitos como la SST se habían visto favorablemente influidos por estructuras que iban más allá de los límites corporativos. Muchos estudios científicos señalaban que la existencia y actividad de agrupaciones empresariales nacionales o regionales de la industria automotriz fomentaba el crecimiento económico, así como un elevado nivel de innovación, empleo decente y un diálogo social maduro. En las agrupaciones empresariales participaban OEM, proveedores grandes y pequeños, centros de investigación, sindicatos, organismos estatales y otros actores. Lo que sin duda también había sido muy eficaz en algunos países eran las políticas industriales proactivas, en parte acompañadas por un marcado énfasis en la formación profesional, los aprendizajes, la readaptación, el

perfeccionamiento y el aprendizaje permanente, y por una observación constante de la oferta y la demanda de competencias con la consiguiente adaptación de las profesiones, como se hacía en Francia con el Observatoire des métiers.

- 38.** Entre lo que no había sido eficaz cabía citar el caso del «dieselgate», un escándalo que había demostrado el rechazo de muchas empresas, si no de casi todas, a adaptar su modelo de negocio y sus carteras de productos a los retos del calentamiento global con suficiente tiempo. La situación actual habría sido mucho más fácil de gestionar si la industria no hubiera ignorado durante demasiado tiempo la necesidad de introducir cambios. Incluso a nivel de la Unión Europea, donde el futuro de la industria automotriz, la reglamentación de las emisiones y muchos otros temas se habían abordado en foros tripartitos, habían surgido muy pocas estrategias constructivas, debido al desinterés de muchas empresas de automóviles. Tanto el dieselgate como los ejemplos de buenas prácticas en materia de diálogo social y negociación colectiva subrayaban la urgente necesidad de adoptar el enfoque de una «transición justa», no solo por parte de los interlocutores sociales, sino también de los Gobiernos, que eran responsables de establecer el marco legislativo.
- 39.** Un ejemplo reciente de buenas prácticas a este respecto era el de Unifor, en el Canadá. Cuando el sindicato comenzó su proceso de negociación colectiva ordinario en 2020 con los tres grandes OEM de los Estados Unidos, todo estaba en juego: fábricas, futuras inversiones y cientos de miles de puestos de trabajo. A través de una negociación colectiva constructiva y con el activo apoyo de los Gobiernos regionales y nacionales, los trabajadores no solo habían conseguido defenderse de un posible declive de la industria automotriz canadiense, sino que habían logrado configurar el proceso de transformación de manera positiva. Se habían acordado nuevas inversiones orientadas al futuro, que protegerían plantas y empleos, y medidas en el ámbito de las competencias y las tecnologías necesarias para gestionar la transformación a los vehículos eléctricos y a los nuevos conceptos de movilidad.
- 40.** Todos los procesos que únicamente perseguían la externalización con el mero objetivo de recortar costos habían fracasado en manera diversa. Las condiciones de los empleos externalizados a menudo estaban lejos de ser dignas; las empresas y sus proveedores aplicaban un doble rasero en distintas partes del mundo, lo que muchas veces llevaba aparejada una violación de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva. Debería quedar claro que los trabajadores no estaban en contra de la globalización, pero ya era hora de tomar medidas para paliar sus consecuencias sociales negativas. Ello implicaba que las empresas multinacionales que gozaban de una estructura empresarial mundial debían adoptar una política social mundial integrada caracterizada por un drástico aumento de la transparencia en dos ámbitos: la introducción de un verdadero diálogo social a nivel mundial para poner fin a los procesos habituales que enfrentaban a los trabajadores y a los sindicatos de países y fábricas distintas a través de la transmisión de información incompleta, y una mayor transparencia en lo tocante a las cadenas de suministro. Actualmente, los OEM de la industria automotriz necesitaban hasta un año para delinear la cadena de suministro de una sola de las materias primas empleadas en la fabricación de las baterías instaladas en los vehículos. En lo referente a las violaciones de los derechos humanos y los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro, los OEM debían tomarse mucho más en serio sus políticas de debida diligencia. Los sindicatos estaban dispuestos a colaborar estrechamente con las empresas para que la voz de los trabajadores se escuchara mucho más y para promover el cumplimiento de las normas del trabajo a nivel mundial. En el caso de la creciente cadena de suministro de baterías, ello implicaba garantizar el trabajo decente desde la mina hasta el automóvil. En

ese contexto, el concepto de la economía circular revestiría gran importancia, con el reciclaje de componentes fundamentales, como las baterías.

41. Asimismo, la transformación brindaba la ocasión de corregir las desigualdades de género existentes, como la infrarrepresentación de la mujer en los cargos de responsabilidad y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y ofrecía una oportunidad real para aumentar el número total de trabajadoras, especialmente en puestos de trabajo del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Un futuro del trabajo determinado por las herramientas y los procesos digitales también ofrecía nuevas posibilidades para organizar el tiempo de trabajo y las relaciones entre la dirección y los trabajadores, si bien esas nuevas oportunidades hasta el momento habían estado limitadas a los puestos más elevados, y la mayoría de los trabajadores manufactureros habían tenido poco o ningún acceso a los nuevos sistemas. Para compensar esa evidente desventaja, convendría abonar una asignación especial a todos aquellos que no pudieran beneficiarse de las nuevas oportunidades, para así restablecer la igualdad de trato.
42. En base a este análisis, quedaba mucho por hacer. La prioridad era el concepto de una «transición justa», el cual exigía un sólido enfoque tripartito, cuyo principal objetivo sería promover políticas industriales que en última instancia se tradujeran en la seguridad en el empleo a largo plazo en el sector. Dicha política podía facilitar la creación de las agrupaciones empresariales necesarias para abordar la transformación de manera proactiva, por ejemplo, mediante «agencias de transformación». El acceso universal a los sistemas de seguridad social era una parte integral de dicho concepto. El concepto de una «transición justa» debería hallarse respaldado por una negociación colectiva de amplio espectro entre los interlocutores sociales a todos los niveles. En materia de competencias y habilidades, la educación, la formación y el aprendizaje permanente se deberían considerar un derecho universal, especialmente en el caso de quienes, por el motivo que fuera, habían quedado atrás. También había que estar mucho más atentos a la realidad de la situación en el Sur Global y velar por que las inversiones realizadas cumplieran los requisitos sociales. Por ejemplo, varios OEM de distintas partes del mundo habían anunciado que tenían previsto invertir en la fabricación de vehículos en determinados países de África Subsahariana. Esas empresas multinacionales no deberían adoptar su enfoque habitual, sino promover la creación de empleos decentes desde el primer momento. Así pues, era sumamente importante promover políticas para regular las cadenas mundiales de suministro y fomentar una debida diligencia efectiva. Eran necesarios acuerdos que favorecieran el respeto de los derechos laborales fundamentales y el concepto del trabajo decente, aun cuando la legislación nacional fuera débil, como los acuerdos marco internacionales suscritos por IndustriALL y diversas multinacionales. Por último, todos los conceptos y políticas deberían regirse por el principio de la igualdad de género e incorporar la perspectiva de género.
43. La Vicepresidenta empleadora dijo que, dados los retos directamente relacionados con la pandemia, la prioridad a corto plazo debería consistir en garantizar que la industria superase la actual crisis brindando suficiente ayuda a empresas y particulares para así reactivar el crecimiento. A tal fin, los Gobiernos debían proteger a las empresas y salvar empleos mediante ayudas financieras, desgravaciones fiscales, créditos avalados por el Estado y programas de protección salarial, así como medidas de reducción del tiempo de trabajo con contrapartida salarial, soluciones de desempleo temporal con transferencias públicas de efectivo a los trabajadores y una mayor flexibilización de la normativa laboral. La industria también necesitaría información actualizada en materia de SST, así como otras medidas de ayuda a fin de reducir a un mínimo las perturbaciones de la productividad. A

medio y largo plazo, sería imprescindible estimular la demanda agregada en el sector, que podría impulsar la recuperación económica general en vista de su impacto en el empleo y sus vínculos con otros sectores. Así pues, era esencial contar con ayuda para fomentar la demanda, por ejemplo, mediante programas de renovación de vehículos, impulsar la innovación y la adopción de nuevas tecnologías y crear empleos verdes, en consonancia con lo indicado en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT (2015). La recuperación únicamente sería posible mediante un crecimiento rápido, sostenible e inclusivo del sector privado. Las empresas no retomarían sus actividades de manera espontánea y la economía no podría regresar a los niveles de prosperidad de antaño sin una ayuda persistente y adecuada, tanto financiera como en forma de un entorno empresarial propicio. Tal como se reconocía en la Declaración del Centenario, para lograr el trabajo decente, el empleo productivo y mejores niveles de vida para todos era necesario promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial y a las empresas sostenibles. Las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de la Conferencia de 2007 proporcionaban orientaciones adicionales sobre la creación de las condiciones necesarias para contar con un entorno favorable al desarrollo de empresas sostenibles.

44. Había una gran brecha entre las necesidades futuras de la industria en materia de competencias y la fuerza de trabajo actual. La pandemia había hecho más urgente abordar la inadecuación de competencias y otras tendencias ambientales y sociales que ya habían comenzado a transformar el panorama de la demanda de competencias. En el caso de los vehículos eléctricos, si bien era de esperar que se crearan nuevos empleos gracias a la evolución de las infraestructuras, la fabricación de baterías y el reciclaje, la mayoría exigirían competencias que todavía no se hallaban disponibles, propias de profesiones como las de desarrollador de aplicaciones, especialista en inteligencia artificial y experto en seguridad informática. Algunos de los desafíos actuales se agravarían en el futuro, como el envejecimiento de la mano de obra, la ausencia de trayectorias profesionales definidas y la fragmentación de la contratación, la conservación en el empleo y la formación. Si bien el déficit de competencias afectaba a la industria a nivel mundial, la situación variaba en función del país según el nivel de desarrollo, la experiencia de la industria y los tipos de procesos industriales, aunque los nuevos mercados emergentes habían pasado a ser actores consolidados del sector. Para solucionar el déficit de competencias imperante, habría que contratar a personas calificadas dotadas de nuevos perfiles profesionales, y asistir a los trabajadores existentes en el proceso de perfeccionamiento de sus competencias y el aprendizaje permanente. También serían necesarias políticas coherentes encaminadas a apoyar y formar a los trabajadores de cara a la transición a la sostenibilidad ambiental, así como medidas de protección social destinadas a los trabajadores afectados por la pérdida o la supresión de empleos. Sin embargo, los sistemas educativos vigentes todavía no estaban preparados para ofrecer la formación especializada necesaria, y la ralentización de los avances educativos en algunos países podría agravar los déficits de competencias y generar una mayor desigualdad de ingresos.
45. Las empresas aún no contaban con capacidad para desarrollar las competencias necesarias a nivel interno, y los programas de aprendizaje existentes presentaban unas tasas de finalización en la industria muy bajas, ya que los aprendices se sentían atraídos por industrias con menos dificultades de acceso. Dicha situación debería corregirse mediante la inversión pública en centros de formación profesional, los cuales podrían ofrecer programas de certificación y cursos de capacitación asequibles diseñados para responder a las necesidades de los empleadores y orientados, por ejemplo, mediante grupos focales con aportaciones de la industria. Luego las empresas podrían ofrecer puestos de

aprendizaje a los estudiantes interesados. De ese modo, los centros de formación profesional podrían funcionar como pasarela entre la oferta y la demanda de mano de obra. La ventaja de los aprendizajes y de otras formas de experiencia práctica era que proporcionaban competencias que no se enseñaban a través de los métodos de formación tradicionales, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la innovación, la creatividad, la capacidad para afrontar cuestiones complejas y las aptitudes de comunicación, las cuales eran cada vez más necesarias en todas las formas de trabajo, especialmente en los contextos de colaboración entre personas y máquinas inteligentes. Desarrollar esas nuevas competencias era una forma de hacer realidad el enfoque centrado en las personas descrito en la Declaración del Centenario, y pasaba por adaptar y mejorar la capacitación y la educación, así como la formación *in situ*. Era preciso inspirar y estimular a los trabajadores, los Gobiernos y las empresas para que otorgasen prioridad al desarrollo y a la puesta en marcha de sistemas de educación y formación ágiles y capaces de responder a los cambios en el mundo del trabajo, incluidos mejores sistemas para lograr dispositivos de calidad en el ámbito del aprendizaje permanente, la adquisición de competencias digitales y la formación profesional. Serían necesarios incentivos financieros estructurales sostenibles y adecuados para que las empresas redoblasen sus esfuerzos de desarrollo de competencias en el marco del esfuerzo común por salvar el déficit de competencias. Los educadores y las autoridades también tendrían que garantizar un fácil acceso a las competencias empresariales a través de los programas educativos. Un estrecho régimen de comunicación e intercambios entre las instituciones de enseñanza y formación y los empleadores del sector privado sería fundamental para ofrecer las competencias necesarias, y las organizaciones de empleadores y el diálogo social tripartito podían contribuir a adecuar las competencias a las necesidades de la industria y a los avances tecnológicos.

46. Si bien en el siglo xx los humanos habían interactuado con las máquinas para aumentar la productividad, en el siglo XXI los humanos interactuarían entre sí con ayuda de las máquinas, lo que requería otras competencias y otro análisis de las competencias básicas necesarias en términos de empleabilidad. Las instancias decisorias internacionales deberían tomar la iniciativa y ayudar a los interlocutores sociales nacionales, a las organizaciones educativas públicas y privadas y a los Gobiernos a desarrollar las competencias humanas y sociales de la fuerza de trabajo. Para crear empleo era indispensable cimentar el aprendizaje permanente en una comprensión del emprendimiento y de la sostenibilidad y la productividad empresariales, lo que podía fomentarse dando protagonismo a la creatividad en el proceso formativo, así como a través del aprendizaje por proyectos y otras actividades transversales. Otro de los problemas vinculados al déficit de competencias era la brecha de género extendida en la industria. Por ejemplo, en los Estados Unidos, las mujeres tan solo representaban el 27 por ciento de la mano de obra en las fábricas de automóviles, mientras que rondaban el 47 por ciento en la mano de obra total; además, únicamente el 5 por ciento de los ingenieros de la industria automotriz eran mujeres. La tendencia se podía observar en toda la industria y, pese a los grandes esfuerzos realizados, era posible y obligado hacer mucho más al respecto. La tecnología ofrecía la posibilidad de crear condiciones equitativas en la medida en que transformaba las antiguas funciones y eliminaba el estigma, pero para hacerlo posible era indispensable que las mujeres se pertrechasen de las herramientas adecuadas y sobre todo de competencias en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Si no se intervenía enseguida para corregir el desequilibrio actual, la industria podía perderse los beneficios de atraer a las mujeres y aprovechar una cantera de talento históricamente inexplorada. Las mujeres podían permitir superar la escasez de

competencias y aumentar la diversidad y la inclusión, lo que redundaría en beneficio de toda la industria. Así pues, se debería hacer un esfuerzo importante para contratar, formar y ofrecer opciones profesionales a largo plazo a las mujeres, con el fin de permitirles desempeñar cargos de responsabilidad y liderazgo.

47. Por último, urgía eliminar el déficit de competencias y proporcionar formación a los trabajadores en busca de oportunidades de empleo tras la actual crisis. Con las medidas de asistencia adecuadas, la reactivación posterior a la crisis ofrecía una oportunidad excepcional para orientar a los trabajadores de hoy y mañana hacia las competencias y profesiones del futuro. Cuanto más se tardase en actualizar los sistemas educativos, mayor sería el costo para la industria y la sociedad.
48. Una representante empleadora dio un ejemplo de cómo en España se trataba de reducir la brecha de género mediante políticas de recursos humanos y planes de igualdad con medidas de acción positiva promovidas por la gerencia de la industria automotriz, con miras a hacer las carreras en el sector más atractivas para las mujeres. A tal fin, era necesario lograr un cambio cultural e invertir en la educación y la formación profesional técnica de las mujeres, en particular en disciplinas del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Si bien un tercio de los estudiantes a nivel nacional eran mujeres, esa proporción era muy inferior en la formación profesional, y muy pocas mujeres estudiaban robótica o electrónica. Aumentar el número de mujeres presentes en la industria era una tarea de las empresas, pero también de los demás interlocutores, incluidos los Gobiernos y los organismos de las Naciones Unidas.
49. La Vicepresidenta gubernamental reiteró la importancia de la formación y la protección social para todos. Era necesario perseguir una mejor coordinación de las políticas macroeconómicas a fin de promover la recuperación de la industria, la cual era muy susceptible a la demanda de los consumidores. Entre los temas importantes destacaban la promoción del trabajo decente y los derechos fundamentales en el trabajo, incluida la eliminación del trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro, así como las medidas a favor de la transición a la formalidad y la protección de los derechos laborales en las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, como el teletrabajo. En cuanto a las competencias, la responsabilidad debería repartirse entre los mandantes tripartitos, así como con las empresas multinacionales y las universidades. Se debería brindar una mayor protección a los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro, ya que muchos de ellos eran vulnerables, especialmente los que trabajaban en régimen de subcontratación con peores condiciones, por ejemplo, en términos de seguridad y salud. El cambio no sería posible sin el diálogo social. Por último, la oradora solicitó a la Oficina que aclarase si el alcance de la discusión también abarcaba la extracción de materias primas en un extremo de las cadenas de suministro y la reparación y el mantenimiento de vehículos en el otro.
50. Un representante del Gobierno de la Argentina recordó la importancia de incluir a los Gobiernos en el debate y la acción para velar por la debida protección de todos los trabajadores y por el aprendizaje permanente, teniendo en cuenta los modernos modelos de producción descentralizada en la industria. El desarrollo de las competencias era importante para que los avances tecnológicos no dejaran a nadie atrás y acompañasen a las necesidades propias de la industria automotriz, a los cambios tecnológicos y a la sostenibilidad empresarial en el sector. En la Argentina se había establecido una comisión tripartita en materia de formación profesional en el sector automotriz. El proceso de ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), serviría para mejorar las condiciones de trabajo en general y era una de las medidas necesarias para promover

el empleo de la mujer en el sector. La presente discusión debería regirse por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración del Centenario, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las normas internacionales del trabajo.

51. Una representante del Gobierno de Marruecos presentó la experiencia del país en el ámbito del desarrollo de las competencias en el sector de la automoción. Como parte de su estrategia industrial en el sector, el Gobierno había elaborado una cartografía de las necesidades en formación y reunido a varias partes interesadas. Se trataba esencialmente de entidades públicas de enseñanza con la inclusión de institutos de capacitación del sector automotriz que habían diseñado ofertas de formación en aras de mejorar la transición entre formación y empleo. Estos esfuerzos se habían realizado para apoyar el sector de la automoción, que había tenido pleno auge estos últimos años en Marruecos y lideraba las exportaciones en Marruecos.
52. Un representante del Gobierno de Portugal, hablando en nombre de la Unión Europea, destacó que era preciso proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y velar por unas condiciones de trabajo seguras y saludables, teniendo en cuenta todos los riesgos, incluidos los aspectos psicosociales, y brindar mayor protección a los trabajadores especialmente vulnerables, como los trabajadores de la economía informal, los temporeros y los autónomos. Era necesario garantizar la igualdad de género en la industria y hacerla más atractiva para las mujeres y los trabajadores jóvenes. Una protección social sólida y universal, con pisos de protección social, contribuiría en gran medida a proteger a los grupos más vulnerables. Proteger el empleo era otra de las prioridades de la Unión Europea, especialmente durante la pandemia, a través de programas de apoyo como SURE (Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia), planes de empleo juvenil e iniciativas a favor de las pymes. Para gestionar las transiciones e impulsar el empleo en el sector era preciso promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente en estrecha colaboración con los interlocutores pertinentes a nivel regional y local, las autoridades locales, las universidades y los centros de formación, las agrupaciones empresariales de la industria automotriz, las cámaras de comercio y las empresas con grandes departamentos de formación. Aquel era un objetivo primordial de la nueva alianza para las competencias del ecosistema de la automoción, el «Pacto para las Competencias» firmado en noviembre de 2020. Las medidas para corregir la inadecuación de las competencias también se deberían articular a nivel sectorial, y especialmente en torno a las pymes. Aparte del Pacto para las Competencias relativo a la industria automotriz, cuyo objetivo era la readaptación profesional de 700 000 trabajadores al año, la Unión Europea había comenzado a invertir en una estrategia a largo plazo a través del plan general sectorial sobre capacidades con el fin de responder a las necesidades en materia de competencias de los sectores de la automoción y las baterías. La renovación de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices reflejaba la enorme importancia que tenían el aprendizaje permanente e intergeneracional, la formación profesional y los programas de aprendizaje, así como el uso de herramientas educativas innovadoras, especialmente para el aprendizaje y la formación a distancia. La transformación del sector, acelerada por la pandemia, brindaba una oportunidad única para posibilitar una transición justa a una economía verde, la cual debería fundamentar y configurar todos los planes de recuperación para lograr un futuro sostenible y reconstruir mejor. El orador insistió de nuevo en la importancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y de los derechos humanos y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro para el futuro del trabajo en la industria. La debida diligencia en las cadenas mundiales de suministro era un elemento vital en aras de una gestión responsable, la creación de trabajo

decente y el desarrollo sostenible. Por último, el diálogo social resultaba imprescindible para prever y gestionar el cambio, y era necesario a todos los niveles, transfronterizo y corporativo inclusive.

53. Un representante del Gobierno del Brasil destacó la importancia de garantizar el acceso de todos los trabajadores a actividades para readaptar, mantener y perfeccionar sus competencias, lo cual formaba parte integrante de la promoción de un entorno propicio para las empresas. Los Gobiernos deberían aportar incentivos. También era necesario procurar la formalización de los puestos de trabajo en la cadena de producción, ya que ello constituía un medio importante para dar acceso a los trabajadores a mejores oportunidades y para salvaguardar sus derechos laborales y su protección social.
54. Una representante del Gobierno de Trinidad y Tabago pidió que se adoptaran medidas para poner fin a la estigmatización de los trabajadores, especialmente de aquellos que carecían de formación académica y ocupaban los niveles inferiores del escalafón, así como para lograr que la industria resultase más atractiva con mejores perspectivas profesionales a fin de motivar a los trabajadores a mejorar sus competencias. La adquisición de competencias debía ir acompañada de los niveles salariales y las perspectivas laborales correspondientes.
55. La Secretaria General, respondiendo a una pregunta relativa al alcance de la reunión, dijo que aquella era una cuestión que debían determinar los mandantes tripartitos. Observó que el documento temático preparado por la Oficina, cuya finalidad era meramente informar a la reunión, hacía alusión en su párrafo 9 a la definición de la industria según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), la cual incluía la fabricación de partes, piezas y accesorios. En su párrafo 11 se indicaba asimismo que el documento temático se centraba en el segmento de la industria que fabrica la estructura básica de automoción y en sus cadenas de suministro, ilustradas en el gráfico 1.
56. Una representante del Gobierno de México describió la política pública de su Gobierno para superar los retos que la industria tenía ante sí de manera coordinada, teniendo presentes los perfiles educativos, las futuras necesidades en materia de competencias, la especialización y la reconversión de los trabajadores en base a su experiencia previa en el sector. Se habían elaborado planes de estudios a nivel público con el apoyo de la industria en los que se daba prioridad a la innovación y la creatividad como medios para equipar a los trabajadores y los empleadores de un mercado altamente competitivo. La industria podía ofrecer oportunidades a través de la generación de una masa crítica de talento en los ámbitos pertinentes de la ingeniería. Era preciso un esfuerzo general para generar la especialización necesaria con fines de investigación y para desarrollar programas cooperativos de fomento de competencias y cursos que combinaran la formación en el trabajo con la educación y las pasantías. Las instituciones competentes debían compartir sus buenas prácticas para configurar una visión de las futuras necesidades en materia de competencias laborales en la industria.
57. La Vicepresidenta empleadora consideraba que el Pacto para las Competencias de la Unión Europea constituía un excelente ejemplo de una iniciativa colectiva a favor de la adquisición de competencias en la industria, en consonancia con la importancia otorgada a las competencias en la estrategia industrial europea. Los principios clave del Pacto para las Competencias eran los siguientes: promover una cultura de aprendizaje permanente para todos; desarrollar sólidas alianzas para las competencias; supervisar la oferta y la demanda y prever las necesidades en materia de competencias, y actuar contra la discriminación y a favor de la igualdad de género y de oportunidades.

58. El Vicepresidente trabajador celebró las múltiples ocasiones a lo largo de la discusión en que se había expresado apoyo al tripartismo y a las soluciones logradas mediante la cooperación tripartita. Resultaba evidente que los Gobiernos debían desempeñar una importante labor, y que los empleadores, incluidos los OEM, tenían obligaciones sociales en la totalidad de sus cadenas de suministro. El tema de las competencias no debería plantearse únicamente en relación con las nuevas incorporaciones a la industria, sino empezando por los trabajadores en plantilla, que tenían derecho a conservar sus puestos de trabajo en el futuro. En el contexto de pérdida de calificaciones imperante, resultaba vital poner renovado empeño en conservar las competencias de los trabajadores existentes. Era importante alentar a los Gobiernos y a los empleadores a invertir en competencias, pero también era necesario velar por que las prácticas fueran auténticas y no un mero pretexto para posibilitar el empleo precario, como sucedía a menudo. El aprendizaje permanente no se podía separar de la seguridad en el empleo. Si bien las observaciones formuladas sobre la necesidad de salvar la brecha de género en la industria eran encomiables, convenía insistir en que dicha brecha no era consecuencia de las condiciones sociales, sino más bien de cuestiones estructurales. Así pues, se debería aprovechar la oportunidad para reducir las jornadas de trabajo y ampliar las medidas encaminadas a ayudar a los trabajadores con sus responsabilidades familiares y de cuidado. Asimismo, sobre todo en el Sur Global, urgía una transición de los trabajadores, y especialmente de las mujeres, de la economía informal a la formal, y la reducción de las formas precarias de trabajo.
59. Un representante trabajador de España describió como buena práctica el ejemplo de SEAT, S. A., donde la formación en Industria 4.0 y las operaciones *Smart Factory* habían transformado a antiguos operarios de producción en desarrolladores de *software*. SEAT pertenecía al Grupo Volkswagen y había apostado por la formación de jóvenes a través de la escuela de aprendices, basada en la formación dual alemana. El enfoque combinaba la formación teórica con el aprendizaje en la escuela en los tres centros productivos de la marca en Martorell y Barcelona. Su formación había dado como resultado una doble titulación oficial en España y en Alemania, esperando a quienes la concluían un contrato de duración indefinida en la compañía. En julio, el programa de formación se había extendido a quienes trabajaban en las líneas de producción, dado que estos trabajadores necesitaban adquirir competencias para adaptarse a los nuevos retos tecnológicos del futuro. El programa piloto constaba de cinco módulos desarrollados durante tres meses, a razón de aproximadamente ocho horas por semana. Esta formación voluntaria se había impartido de manera prácticamente virtual en aras de poder compatibilizar el trabajo y los estudios. El primer grupo de graduados había trabajado previamente en las líneas de producción y ahora se habían transformado en desarrolladores de *software* en el programa SEAT:CODE, incorporándose como programadores junior en las aplicaciones de SEAT Mobility, o de *software* para optimizar la logística de la compañía. Los tiempos de apretar tornillos, colocar cinturones de seguridad, traviesas, pilotos o *airbags* habían quedado atrás para estos trabajadores, que habían sido capacitados por profesores especializados en tecnología de la información. Estos programas de formación podrían desarrollarse aún más en el futuro, solo se necesitaban voluntad e iniciativa.
60. Una representante trabajadora de la República de Corea habló de la utilidad de la negociación colectiva como medio para lograr un mayor equilibrio de género en la industria. Tras la crisis financiera asiática de 1998, dos fábricas habían sustituido a 10 000 trabajadores por trabajadores de agencias o cedidos en el marco de una reestructuración a gran escala. Esos trabajadores carecían de derechos sindicales, según había observado el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el caso núm. 2602. La cuestión se había resuelto a través de la negociación colectiva mediante la firma de un convenio colectivo en 2015 con la

consiguiente regularización de los trabajadores, lo que había supuesto una gran diferencia en sus condiciones de trabajo y en sus vidas en general, y había conllevado la contratación de más mujeres. El hecho de que hubiera una mayor proporción de mujeres entre los trabajadores precarios no se debía necesariamente a factores culturales, sino a la situación vulnerable de las mujeres en el mercado de trabajo. Era evidente que las mujeres preferían trabajos permanentes en la industria automotriz siempre que fuera posible. La igualdad de género todavía no era fuerte en su país y la negociación colectiva constituía un medio eficaz para remediar el problema. Sin embargo, una de las limitaciones del convenio suscrito consistía en que no era sectorial, pese a la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical de sostener un diálogo sectorial en la industria automotriz. Las tentativas iniciales de diálogo no habían dado resultado, ya que no se había incluido al sindicato que organizaba a los trabajadores del montaje, lo que ponía de manifiesto la importancia de incluir a todas las partes interesadas en el diálogo y en la negociación en aras de la resiliencia de la industria. Era muy posible que la desigualdad aumentase en el mundo poscoronavirus, razón por la cual los Gobiernos deberían impulsar enérgicamente la negociación sectorial con el fin de mejorar la protección social y el equilibrio de género, dada la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo.

61. La Vicepresidenta gubernamental, en la línea de muchas de sus intervenciones anteriores, reiteró la importancia del diálogo social para lograr soluciones concertadas basadas en la responsabilidad compartida. También era importante reflexionar sobre cómo la OIT podía responder a los desafíos citados, no solo colaborando con los mandantes, sino también con otras partes, como las empresas multinacionales y las universidades. En los difíciles tiempos que corren, los más perjudicados eran aquellos que contaban con menos competencias y los que realizaban un trabajo informal al final de la cadena de suministro. Ningún sector podía prescindir justificadamente del trabajo decente, y cada vez había un mayor número de mujeres muy calificadas, lo que contribuiría a cambiar la cultura corporativa masculina vigente en la industria. Un ejemplo de las dificultades que estaba atravesando la industria era el reciente cierre de una fábrica de Audi en Bruselas, porque no podía obtener las piezas electrónicas necesarias. Era preciso velar por el respeto de los derechos fundamentales en la industria en todos los eslabones de las cadenas de suministro, donde las perturbaciones podían tener efectos indirectos sumamente graves.
62. Un representante trabajador de los Estados Unidos relató cómo el sindicato International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), había negociado una moratoria sobre la externalización con General Motors y otras empresas del sector de la automoción mediante un acuerdo en el que las empresas se comprometían a no externalizar el trabajo de forma arbitraria y se obligaban a no hacerlo sin justificarlo debidamente. El sindicato había demostrado que, en algunos casos en los que la externalización tenía como principal objetivo recortar gastos, pero se realizaba sin tener debidamente en cuenta todos los factores, en la práctica se podían generar más gastos, por ejemplo, si había que retirar los vehículos producidos para corregir defectos, como había ocurrido en una ocasión en la que se habían externalizado los cableados. Así pues, la intervención de los sindicatos en esas cuestiones podía redundar en beneficio de todos los interesados.
63. Un representante trabajador de Francia dijo que, dada la crisis ecológica, resultaba imperativo reciclar y adoptar medidas para reforzar la economía circular. Ya se estaban tomando algunas medidas, por ejemplo, en Renault, pero había que desarrollarlas. La fabricación de diferentes tipos de vehículos exigía nuevas competencias, y habría que desarrollar las nuevas esferas de competencia con los perfiles profesionales necesarios. La

adopción de un mayor número de medidas ecológicas, especialmente en relación con el ecomantenimiento y la producción de baterías, sin duda repercutiría en las profesiones y las competencias en el sector, por lo que habría que replantearse la oferta de formación, sobre todo teniendo en cuenta los planes de construcción de una fábrica de producción en masa de baterías en Francia. Se había puesto en marcha una importante iniciativa de análisis y participación colectiva en la transición, en la cual intervenían las principales partes interesadas, a saber, el Gobierno, las autoridades locales, las empresas y los representantes de los trabajadores.

64. La Vicepresidenta empleadora indicó que el alcance de la discusión sugerido en el documento temático parecía apropiado, ya que abarcar otras cadenas de suministro podía suponer ir más allá del sector de la automoción. Las conclusiones de la reunión no se deberían centrar únicamente en las cadenas de suministro. La oradora se mostró de acuerdo con quienes habían insistido en que la formación profesional era una responsabilidad compartida que incumbía al conjunto de las empresas del sector, desde las multinacionales hasta las pymes, puesto que todas se veían afectadas por la evolución de la demanda de competencias. Por lo tanto, se debería tener especial cuidado de no centrarse exclusivamente en las empresas multinacionales. Los Gobiernos debían facilitar el funcionamiento de las cadenas de suministro y contribuir a su resiliencia, ya que estas eran esenciales para el crecimiento de la industria y el empleo. En lo tocante al diálogo social, convenía recordar que, si bien la negociación colectiva constituía un importante elemento del diálogo, no era sino una de las opciones existentes, entre las que figuraban las consultas y los intercambios, que revestían igual importancia. Correspondía a los interlocutores sociales decidir cuándo, cómo y en qué nivel recurrir al diálogo social, en función del contexto y las circunstancias concretas. Por último, convenía insistir en la necesidad de acelerar la transición de las empresas y los trabajadores de la economía informal a la formal, lo que sería fundamental para mejorar la productividad y promover el trabajo decente. Era preciso contar con el apoyo de las autoridades a la transición, entre otras cosas para facilitar el acceso de los trabajadores afectados a la protección social. En ese sentido, sería útil remitirse a las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 204 y en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).
65. El Vicepresidente trabajador recordó que la negociación colectiva era un derecho fundamental que la reunión debería apoyar.
66. La Vicepresidenta gubernamental coincidió en que las cadenas de suministro formaban parte integrante del sector y se deberían abordar en la presente discusión y en las conclusiones de la reunión. También había una necesidad apremiante de prestar atención a la economía circular, sobre todo en lo relacionado con las necesidades en materia de competencias.

3. ¿Qué recomendaciones pueden formularse con respecto a actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus mandantes (Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores) a fin de promover el trabajo decente, la productividad y la sostenibilidad en la industria automotriz?

67. La Vicepresidenta empleadora insistió una vez más en que los Gobiernos debían adoptar medidas de asistencia inmediata en el contexto de la pandemia, en particular para apoyar la demanda e incentivar las actividades de I+D en el sector. El empleo productivo estaba estrechamente vinculado con la creación de trabajo decente como medio para reconstruir

mejor. Las empresas necesitaban que los Gobiernos creasen un entorno propicio al crecimiento y la resiliencia del sector privado. Las alianzas público-privadas resultaban útiles para aprovechar las ventajas respectivas de empresas y Gobiernos con el fin de desarrollar un entorno estable y previsible en el que la inversión y la innovación en el sector privado podrían impulsar una recuperación sostenida caracterizada por la creación de empleo. La industria automotriz debía seguir invirtiendo en la readaptación y el perfeccionamiento de las competencias, entre otras cosas, ofreciendo experiencias formativas a los jóvenes mediante programas de formación profesional. A ese respecto, los empleadores tenían la importante tarea de analizar detenidamente las probables necesidades futuras de competencias funcionales y operativas, lo que podía servir para configurar los futuros planes de formación y aprendizaje. Pero la readaptación de la fuerza de trabajo actual y el desarrollo de nuevas competencias no eran una empresa que la industria pudiera abordar sola. Hacía falta una perspectiva integral que abarcara a todos los interesados, esto es, a empleadores, trabajadores y Gobiernos centrales y locales, para posibilitar el reparto de responsabilidades mediante los centros de formación profesional. También hacían falta políticas coherentes del mercado de trabajo que incluyeran las inversiones a gran escala necesarias en los sistemas de formación y enseñanza. A continuación les correspondería a los trabajadores aprovechar las oportunidades de formación disponibles. El deber de los Gobiernos era poner a disposición de los empleadores y del conjunto de la industria herramientas y recursos de contratación y retención, e invertir en el desarrollo de las competencias de los grupos infrarrepresentados y de los trabajadores subutilizados. Si bien la educación y el aprendizaje permanente eran temas de suma importancia, también se debería contemplar la iniciativa privada a todos los niveles, por ejemplo, en lo referente a las oportunidades de aprendizaje en línea, la información en tiempo real sobre el mercado de trabajo, la formación profesional y la certificación de competencias. Las agencias públicas de empleo se debían adaptar con el fin de adquirir una buena comprensión de las necesidades en materia de competencias, y era necesaria una coordinación a nivel nacional y regional para facilitar la movilidad de los trabajadores y la circulación de competencias. Los Gobiernos no deberían pasar por alto la necesidad de realizar inversiones y reformas en los sistemas de educación y formación profesional para mejorar su calidad y satisfacer las necesidades en materia de competencias. Asimismo, era preciso cambiar la imagen negativa y anticuada de la industria, ya que las carreras en mecánica del automóvil podían ser gratificantes tanto en términos pecuniarios como en términos de satisfacción en el trabajo. También se debería mejorar la certificación curricular. La OIT debería elaborar un plan general sobre estrategias en materia de competencias en base a un minucioso estudio destinado a delinear las necesidades actuales y futuras, y debería identificar las mejores prácticas para atraer y retener a los recién llegados a la industria. La OIT también debería promover y participar en proyectos concretos en el sector con el fin de identificar las dificultades actuales para paliar la escasez de competencias, y debería apoyar iniciativas de fomento de la capacidad para que los interlocutores sociales creen un entorno propicio para las empresas en el sector.

68. El Vicepresidente trabajador destacó varios puntos importantes que convenía incluir en las conclusiones de la reunión. El primero era el compromiso con el diálogo tripartito para gestionar la transformación y garantizar su carácter social y ambientalmente justo. Las conclusiones deberían reafirmar el derecho de los trabajadores y los sindicatos a ser incluidos en el proceso, y la inclusión de los trabajadores en el diálogo como interlocutor social a nivel de fábrica, empresa, sector y entre distintas empresas, de acuerdo con los compromisos expresados en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, en el artículo 34 de la Declaración sobre las Empresas

Multinacionales, en el Pacto Mundial para el Empleo, en el Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, y en la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). La Oficina debería: diseñar y apoyar la ejecución de programas y proyectos para promover el trabajo decente y seguro en el marco de una transición social y ambientalmente justa en el sector; instruir a los interlocutores sociales a nivel nacional y regional sobre el enfoque de una transición justa y las normas pertinentes, y promover la formulación de políticas para una transición justa en el sector. En segundo lugar, la libertad sindical y la negociación colectiva para todos eran derechos fundamentales de todos los trabajadores, y múltiples ejemplos demostraban que la negociación colectiva era el medio más eficaz para promover y defender el trabajo decente y seguro, y para lograr una transición justa. Sin embargo, la aplicación de esos derechos todavía no era universal en todos los países, especialmente en Marruecos, México, Tailandia, Turquía y en algunos estados del sur de los Estados Unidos. Se impedía que los trabajadores fundaran sindicatos o se afiliaran a estos a través de actos de intimidación o sanción, traslado, acoso y despido. La OIT y sus mandantes deberían actuar resueltamente para poner fin a las violaciones de los derechos descritos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. La OIT también debería: prestar especial atención a los países mencionados y promover el respeto de los derechos laborales, y especialmente de los Convenios núms. 87 y 98.

- 69.** En tercer lugar, el compromiso con el aprendizaje permanente resultaba indispensable para la retención y el desarrollo de competencias, ya que, a juzgar por experiencias previas de transformación y crisis, habría que eliminar los obstáculos existentes en la industria automotriz e incrementar la participación, especialmente de los trabajadores jóvenes y las mujeres. Era necesario ayudar a la plantilla existente en el sector a sortear los peligros de la desubicación y la exclusión social. A fin de velar por que el diálogo social, la negociación colectiva y el derecho al aprendizaje permanente y a un acceso equitativo a la formación y la educación fueran los principios rectores del proceso, convenía remitirse al Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y a la Recomendación núm. 195. La OIT debería ayudar a los mandantes a prever cuáles serían las futuras competencias; recordar a Gobiernos y empleadores su responsabilidad de crear el marco oportuno y realizar las inversiones necesarias en las competencias y las habilidades del futuro; iniciar un diálogo y organizar seminarios para promover el objetivo del acceso de todos los trabajadores a una formación adecuada y de calidad, y promover el diálogo sobre la mejora de los sistemas de formación de las profesiones calificadas tradicionales.
- 70.** En cuarto lugar, el trabajo decente para todos era fundamental en los OEM y en las cadenas mundiales de suministro. Las conclusiones deberían reafirmar y buscar la aplicación de las directrices para una transición justa elaboradas por la Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (2015) con el objetivo de crear trabajo decente en toda la cadena de suministro, en sectores dinámicos de gran valor añadido que fomenten la mejora del empleo y las competencias profesionales, así como la creación de empleo. La OIT debería prestar especial atención a los países con un cuadro habitual de violaciones de los derechos laborales, y sobre todo cuando una gran parte de la fuerza de trabajo de los OEM y los proveedores estuviera compuesta por trabajadores precarios, a menudo falsos aprendices, o donde solo una parte del salario fuera segura, y el resto dependiese de los resultados y de la buena voluntad del empleador, no siendo ello aceptable en los países destinatarios de los suministros. La OIT también debería: organizar

seminarios y otras medidas y actividades para promover las políticas de debida diligencia; integrar los procesos de debida diligencia de los sindicatos; velar por que todos los trabajadores gocen de su derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como garantizar el respeto de los acuerdos marco internacionales en toda la cadena de suministro, y promover la protección social universal.

71. En quinto lugar, había que poner fin a la desindustrialización, dadas sus enormes consecuencias sociales y políticas, y reforzar las políticas industriales. El apoyo de los Gobiernos a las políticas industriales debía ir acompañado de responsabilidades sociales y ambientales para los empleadores y de la participación de los trabajadores y sus representantes. La OIT y sus mandantes deberían hacer todo lo posible por proteger y desarrollar las estructuras industriales a través de políticas específicas, activas y democráticas, de iniciativa estatal, en lugar de permitir una desindustrialización todavía mayor. La OIT debería: organizar un diálogo sobre políticas industriales cuya prioridad sea el trabajo decente y apoyar el estudio de la contribución del diálogo social tripartito a la creación de «clústers» o agrupaciones empresariales para evitar la desindustrialización y crear empleos decentes.
72. En sexto lugar, convendría promover la digitalización y la automatización centradas en las personas, y sus beneficios se deberían repartir de forma equitativa, tanto entre los interlocutores sociales como entre el Norte Global y el Sur Global. En este contexto, la expresión «centradas en las personas» se debería interpretar como una confirmación de que la mano de obra no era una mercancía y de que la digitalización no supondría meramente una intensificación del trabajo o pérdidas de empleo. La OIT debería comenzar a estudiar el impacto de la digitalización en el Sur Global; iniciar el diálogo y organizar seminarios en los países y regiones más afectados para prepararse de cara al cambio de la mejor manera posible, y desarrollar las políticas industriales conexas.
73. En séptimo lugar, convendría insistir en la idea de considerar la igualdad de género una tremenda oportunidad, dado que la digitalización y la formalización de las formas precarias de empleo ofrecían grandes ocasiones para aumentar la proporción de trabajadoras, especialmente en empleos decentes del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Los Gobiernos deberían ratificar el Convenio núm. 190, y todos los mandantes, a través del diálogo social, deberían hacer lo posible por establecer instrumentos de apoyo y defensa de la mujer en torno al lugar de trabajo, basados en mejores prácticas, con el fin de fomentar la seguridad, la plena participación y la uniformidad de los resultados de las trabajadoras en el sector.
74. La Vicepresidenta gubernamental recordó que la OIT disponía de muchos instrumentos útiles que todos los interesados deberían aprovechar. Cabía insistir en la necesidad de crear un entorno favorable para las empresas sostenibles. La mejora de las competencias era una responsabilidad compartida de todas las partes, y la OIT debería llevar a cabo estudios para analizar las necesidades en materia de competencias, tanto para conservar el trabajo como para mejorar las oportunidades de los trabajadores que se hallaban en el ámbito de la economía informal. Era necesario que la OIT prosiguiera su labor de promoción de la ratificación y la observancia de las normas internacionales del trabajo, así como sus actividades de refuerzo de la capacidad de los mandantes y divulgación de los estudios pertinentes para lograr un diálogo social fundamentado. La OIT debería continuar su indispensable colaboración con otras organizaciones internacionales y con actores clave, como las empresas multinacionales y las pymes del sector.
75. Un representante del Gobierno de la Argentina señaló la necesidad de defender los derechos laborales y la protección social, en base a los principios expuestos en las normas

internacionales del trabajo. Cada vez era más urgente garantizar una transición justa al empleo formal, especialmente debido a los efectos del cambio climático y los avances tecnológicos, circunstancias que se veían agravadas por la crisis resultante de la pandemia. Se deberían adoptar todas las medidas posibles para mejorar las competencias de la mano de obra mediante la educación y la formación profesional, mediante una coordinación tripartita. La Recomendación núm. 204 constituía un buen punto de partida para la mejora de las condiciones de los trabajadores informales, especialmente en las cadenas de suministro, y los mandantes deberían elaborar una hoja de ruta para la transición a la economía formal, especialmente en aquellos países con mayor informalidad. Tampoco cabía duda de que era necesario crear un entorno favorable al desarrollo empresarial, si bien había que tener cuidado a la hora de adoptar medidas de política para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19.

- 76.** Un representante del Gobierno de Portugal dijo que la Unión Europea y sus Estados miembros reconocían y apoyaban la labor clave de ayuda desarrollada por la OIT frente a los retos que afrontaba la industria automotriz. La OIT disponía de un conjunto de instrumentos útiles para identificar las prioridades en el sector, como la Declaración del Centenario, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y el Programa de Trabajo Decente, que convenía tener presentes para formular medidas en relación con el futuro de la industria. Era esencial promover un entorno propicio para el emprendimiento y las empresas sostenibles. La OIT debería consolidar su papel fundamental en el sistema multilateral reforzando sus alianzas y su colaboración con otras organizaciones internacionales, en especial en relación con los ODS y con el apoyo a una transición justa, lo que podía servir para fomentar políticas complementarias de orden macroeconómico, fiscal y educativo, y políticas activas del mercado de trabajo y de protección social. Convenía insistir firmemente en la importante contribución de la OIT a la promoción, ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a un diálogo social y una negociación colectiva sólidos y revitalizados en la industria, los cuales se deberían complementar en la medida de lo posible mediante iniciativas para desarrollar la capacidad de todos los mandantes. La OIT debería seguir realizando estudios sectoriales y facilitando estadísticas y datos sobre las tendencias y novedades y las mejores prácticas de trabajo decente en el sector con el fin de fomentar una mayor preparación de cara a futuras transiciones. Esas actividades se deberían complementar en la medida de lo posible con una labor de asistencia técnica y con la formación, readaptación y perfeccionamiento de los trabajadores del sector a través del aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias, así como prácticas y políticas activas del mercado de trabajo.
- 77.** Un representante del Gobierno del Brasil coincidió en que para superar los desafíos del sector era imprescindible contar con programas de desarrollo de las competencias, los cuales eran una responsabilidad compartida de los mandantes tripartitos, que deberían reunirse para estudiar soluciones adecuadas en el marco de todas las normativas y las directrices aplicables. El orador reiteró que era necesario formalizar el empleo y contar con un entorno favorable a las empresas sostenibles, lo que se podía facilitar mediante el diseño y la ejecución de programas a nivel nacional, regional y mundial. A la OIT le correspondía un papel líder en la promoción de programas y la prestación de servicios de asistencia técnica en el ámbito del desarrollo de las competencias y la readaptación y el perfeccionamiento profesionales.

- 78.** La Vicepresidenta empleadora reiteró que los Gobiernos debían desempeñar un papel importante en el establecimiento de mecanismos de diálogo social para que los interlocutores sociales de los distintos países pudieran ayudar a desarrollar soluciones en el ámbito del aprendizaje permanente, la formación y el perfeccionamiento de competencias. También era importante apoyar el derecho general a la educación y la formación. Los principios y las orientaciones sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas respondían a las cuestiones planteadas por los trabajadores en relación con los países en desarrollo y otros países. Si bien muchos oradores habían aludido a las multinacionales en sus intervenciones, convenía subrayar que todas las empresas desempeñaban un papel esencial en el proceso de creación de valor que resultaba indispensable para resolver los desafíos que afrontaba la industria, especialmente en el contexto de la actual crisis.
- 79.** La Vicepresidenta gubernamental reiteró que la OIT era un actor fundamental para solucionar los desafíos sociales, sobre todo dada la situación actual.
- 80.** Una representante del Gobierno de México recordó que en su país se había introducido hacía poco un nuevo sistema de justicia en materia laboral mediante la adopción de varias reformas legislativas en relación con la justicia laboral, la negociación colectiva y los derechos sindicales, y a través de la ratificación en 2018 del Convenio núm. 98. Dichas medidas legislativas tenían por objeto garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, y brindar una base para la rápida solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores. La oradora también destacó la necesidad de promover el capital humano, en vista de las rápidas transformaciones que se estaban produciendo en el sector de la automoción, y de adoptar medidas a favor de los trabajadores que habían sido desplazados y que experimentaban dificultades para sobrellevar el cambio tecnológico.

▶ IV. Examen y adopción del proyecto de conclusiones

- 81.** La reunión designó a varios representantes y asesores de cada uno de los grupos para formar un grupo de trabajo, que se reunió la tarde del jueves, 18 de febrero de 2021, para examinar el proyecto de conclusiones elaborado por la Oficina en base a las deliberaciones de los días anteriores. El grupo de trabajo había logrado llegar a un acuerdo sobre muchas de las conclusiones propuestas. Sobre otras todavía tenía que alcanzar un consenso y solicitó a la Oficina que propusiera un texto de compromiso. En su sesión plenaria del viernes, 19 de febrero de 2021, la reunión limitó el debate al proyecto de conclusiones que figuraba en el documento TMRWAI/2021/6, pendiente de aprobación.
- 82.** La composición del grupo de trabajo fue la siguiente: como representantes gubernamentales, Sra. Thérèse Boutsen (Vicepresidenta, Bélgica), Sr. António Moniz (Portugal), Sra. Ana Lima Neves (Portugal), Sr. Vismar Ravagnani Duarte Silva (Brasil), Sr. Mohammed Rajab (Irak) y Sra. Nour El Houda Khelili (Argelia); como representantes empleadores, Sra. Sawsen Ayari-Pouliquen (Vicepresidenta), Sra. Sabina Casini, Sra. Katherine Knight y Sra. Sonia Maria Fernandez Barciela, con el Sr. Matias Espinosa y el Sr. José Luis Viveros Añorve (ACT/EMP) como asesores; y como representantes trabajadores, Sr. Ben Mathew Norman (Vicepresidente), Sr. Gregg Dunn, Sr. Gustavo Armando Auteda y Sr. Jean-Marie Robert, con el Sr. Georg Leutert, el Sr. Atle Høie, la Sra. María Teresa Llanos y el Sr. Rafael Peels (ACTRAV) como asesores.

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

Párrafo propuesto 2

83. El Vicepresidente trabajador agradeció a la Oficina el texto propuesto, en el que se abordaban hasta cierto punto las cuestiones planteadas durante las deliberaciones del grupo de trabajo. Si bien la alusión a las «externalidades negativas» seguía resultando problemática, el texto se podía considerar aceptable si la referencia a las cadenas de suministro se ampliaba mediante la supresión de las palabras «en algunos países».
84. La Vicepresidenta empleadora expresó su preferencia por un texto genérico para evitar la controversia. Se podía eliminar el párrafo 2 en su totalidad si se aceptaba añadir al párrafo 4 un texto como: «La transformación de la industria automotriz puede conllevar tanto retos como oportunidades». Como alternativa, cabía eliminar las palabras «imperantes en sus cadenas de suministro en algunos países» del párrafo 2.
85. La Vicepresidenta gubernamental prefería no volver a abrir el debate en torno al párrafo 4, que había dado lugar a largas deliberaciones en el grupo de trabajo y que, en su forma actual, contaba con el apoyo de todos los representantes gubernamentales. Era importante mantener la referencia a las cadenas de suministro, en cuyo ámbito se planteaban problemas en todos los países, y no solo en algunos.
86. El Vicepresidente trabajador dijo que la supresión de la referencia a las cadenas de suministro supondría un gran paso atrás. Las cadenas de suministro eran un elemento capital de la industria automotriz y probablemente daban trabajo a la mayoría de los trabajadores del sector.
87. Tras discusiones ulteriores, la Vicepresidenta empleadora indicó que el problema con el párrafo en cuestión era que únicamente parecía aludir a los aspectos negativos de las cadenas mundiales de suministro, que en la práctica eran una parte esencial de la industria y tenían múltiples efectos positivos, por ejemplo, en el empleo.
88. La Secretaria General, remitiéndose al texto empleado en las conclusiones de la Conferencia en relación con el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, dijo que quizá cabría adaptarlo a la industria automotriz e incluirlo como primera oración del párrafo, que sería la siguiente: «El efecto positivo de las cadenas mundiales 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.»
89. La Vicepresidenta empleadora aceptó la propuesta.
90. El Vicepresidente trabajador también podía aceptar la propuesta si se eliminaban las palabras «en algunos países» de la siguiente oración.
91. La Vicepresidenta gubernamental reconoció la importancia fundamental de las cadenas mundiales de suministro en la industria automotriz y dijo que podía secundar la propuesta.
92. Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 6

93. El Vicepresidente trabajador expresó su inquietud en relación con las palabras «pero otros se perderán o se transformarán» y propuso sustituirlas por las palabras «pero hace falta una transición justa para mitigar el impacto que experimentarán otras».

94. La Vicepresidenta empleadora expresó su preferencia por el texto original y señaló que no entendía que aportaría la alusión a una transición justa al significado del párrafo.
95. La Vicepresidenta gubernamental indicó que, si bien era partidaria de una transición justa, la alusión ya figuraba en el título de la segunda parte de las conclusiones y no añadía gran cosa al párrafo 6 propuesto. Los párrafos 2 y 6 propuestos resultaban aceptables en su actual redacción.
96. El Vicepresidente trabajador dijo que había una contradicción entre los párrafos 2 y 6 propuestos en su actual redacción. Si se aludía a la realidad de la pérdida de empleo, habría que reconocer la situación en las cadenas de suministro en general, y no solo en algunos países. El Grupo de los Trabajadores estaría dispuesto a aceptar la actual redacción del párrafo 6 a condición de que se eliminaran las palabras «en algunos países» del párrafo 2.
97. Tras discusiones ulteriores, y teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en el párrafo 2, el Vicepresidente trabajador indicó que podía aceptar la aprobación del párrafo 6 en su actual redacción.
98. Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 7

99. La reunión aceptó la redacción del párrafo 7 propuesta por la Oficina en base a los debates del grupo de trabajo.

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

Párrafo propuesto 10

100. El Vicepresidente trabajador, en relación con el apartado *b)* se mostró preocupado por la expresión «sus trabajadores». Sería necesario aclarar si en ese contexto «sus trabajadores» aludía a los trabajadores amparados por una relación de trabajo reconocida o a los que estaban en las instalaciones o en la nómina. El problema radicaba en que, en algunos lugares de trabajo, la mano de obra estaba compuesta hasta en un 80 por ciento por trabajadores con relaciones de trabajo precarias. Y, sin embargo, todos los trabajadores deberían recibir formación independientemente de su situación. El apartado resultaría aceptable si se sustituía la palabra «sus» por «los».
101. La Vicepresidenta empleadora dijo que la versión original del apartado era aceptable, y en cambio no podía aprobar la sustitución de «sus» por «los». Convenía recordar que la palabra «sus» se había empleado en el contexto de la formación en la Recomendación núm. 195.
102. La Vicepresidenta gubernamental dijo que, si bien los servicios de formación deberían abarcar al mayor número posible de trabajadores, la redacción original del apartado también era aceptable.
103. Tras discusiones ulteriores, y teniendo en cuenta los acuerdos alcanzados en relación con párrafos anteriores, el Vicepresidente trabajador indicó que podía aceptar la actual redacción del párrafo 10.
104. Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 12

- 105.** La Vicepresidenta empleadora se mostró de acuerdo con la primera oración del párrafo, pero en la segunda oración propuso eliminar las palabras «Todo ello debería constituir la base de» por «Estos son instrumentos fundamentales para».
- 106.** Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 13

- 107.** El Vicepresidente trabajador insistió en la importancia del tema abordado en el párrafo, ya que la brecha de género todavía era muy amplia por tratarse de una industria en la que predominaban los hombres. La redacción propuesta le parecía aceptable si se añadían las palabras «la seguridad» después de «promueva» en la segunda oración.
- 108.** La Vicepresidenta empleadora se mostró de acuerdo con incluir las palabras «la seguridad». Los empleadores tenían un compromiso muy claro con el logro de la igualdad de género.
- 109.** La Vicepresidenta gubernamental aceptó la enmienda propuesta.
- 110.** Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 14

- 111.** El Vicepresidente trabajador estaba abierto a la posibilidad de suprimir el apartado c), según cuál fuera el texto acordado para el párrafo propuesto 23.
- 112.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta gubernamental aceptaron la propuesta de suprimir el apartado c).
- 113.** Tras discusiones ulteriores y a la luz de los acuerdos alcanzados en relación con otros párrafos, la reunión acordó eliminar el apartado c).

Párrafo propuesto 15

- 114.** La Vicepresidenta empleadora y el asesor empleador se mostraron de acuerdo con la primera oración del párrafo propuesto, la cual coincidía con la Declaración del Centenario. Sin embargo, la segunda oración no concordaba plenamente con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en especial con el principio núm. 17, según el cual el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debía abarcar «las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales». Así pues, propusieron eliminar la segunda oración y añadir al final de la primera las palabras «en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas».
- 115.** El Vicepresidente trabajador, recordando que el grupo de trabajo había debatido largo y tendido sobre ese párrafo, celebró la alusión a los Principios Rectores de las Naciones Unidas, pero manifestó su deseo de mantener la referencia a las empresas multinacionales en la segunda oración, así como la referencia a las cadenas de suministro a nivel nacional e internacional. El texto también debería remitirse a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
- 116.** La Vicepresidenta gubernamental indicó que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas eran instrumentos de suma importancia en el contexto de la presente discusión. El primer documento era un

instrumento de la OIT y el segundo gozaba de aceptación y era ampliamente utilizado por los Gobiernos. Aunque la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se citaba en otras partes de las conclusiones, y no era necesario aludir a ella en ese párrafo, convenía mantener la referencia específica a las cadenas de suministro a nivel nacional e internacional.

117. La Vicepresidenta empleadora dijo que los Principios Rectores de las Naciones Unidas abordaban las cadenas de suministro de manera mucho más específica y precisa que el texto propuesto en el presente párrafo.
118. Tras discusiones ulteriores, el Grupo de los Empleadores propuso retomar la redacción original del párrafo preparada por la Oficina: «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».
119. La Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron esa propuesta.
120. Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 19

121. La Vicepresidenta empleadora convino en suprimir el párrafo propuesto.
122. El Vicepresidente trabajador podía aceptar la supresión del párrafo propuesto a la luz del acuerdo alcanzado en relación con el párrafo propuesto 23.
123. Así quedó acordado.

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

Párrafo propuesto 20

124. En relación con el apartado *a)*, la Vicepresidenta empleadora, inspirándose en anteriores reuniones sectoriales, propuso sustituir el texto introductorio del apartado *a)* por las siguientes palabras: «participar, según sea pertinente, en todas las formas de diálogo social efectivo a todos los niveles.».
125. El Vicepresidente trabajador y una asesora trabajadora consideraron que la inclusión de las palabras «según sea pertinente» debilitaba en gran medida el texto. Asimismo, era necesario mantener la referencia a la libertad sindical y a la negociación colectiva, que constituían derechos fundamentales y a los que sin embargo no se aludía de forma específica en ninguna otra parte del texto.
126. La Vicepresidenta gubernamental se mostró contraria a la inclusión de las palabras «según sea pertinente».
127. Tras discusiones ulteriores, la Secretaria General preguntó a los participantes si el texto sobre el papel fundamental del diálogo social, tomado de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptadas por la Conferencia en 2018, podría utilizarse en lugar del texto actualmente propuesto para el apartado *a)*. El texto se situaría en un párrafo aparte antes del párrafo 20 y sería el siguiente: «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.» Luego se eliminaría el texto introductorio del apartado *a)*, y los dos incisos *i)* y *ii)* pasarían a ser apartados.

128. Así quedó acordado.
129. En relación con el apartado *b)*, durante los debates del grupo de trabajo, el Grupo de los Empleadores había propuesto modificarlo del modo siguiente: «los Gobiernos deberían incrementar las inversiones en sistemas de educación, formación, readaptación y perfeccionamiento profesional y aprendizaje permanente para todos, 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». Ese texto pasaría a ser un nuevo párrafo que vendría detrás del párrafo 20. La Vicepresidenta empleadora y el asesor empleador indicaron que había un problema con la formulación general del párrafo 20, especialmente en relación con el apartado *b)*, ya que daba a entender que las organizaciones de empleadores, por ejemplo, serían responsables de invertir en la formación de los trabajadores, lo que claramente no era así. Añadieron que el texto propuesto durante los debates del grupo de trabajo se podía mejorar sustituyendo las palabras «incrementar las inversiones y mejorar la calidad de los sistemas de educación, formación, readaptación y perfeccionamiento profesional y aprendizaje permanente para todos» por las palabras «promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones y el acceso a una educación para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral», tomadas de la Declaración del Centenario (parte II, A, iii)).
130. La Vicepresidenta gubernamental se mostró de acuerdo con la redacción propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero le parecía que el texto ya estaba en el lugar correcto y no convenía desplazarlo.
131. El Vicepresidente trabajador coincidía con la Vicepresidenta gubernamental, pero propuso añadir las palabras «de calidad» después de las palabras «y el acceso a una educación».
132. Así quedó acordado.
133. En relación con el apartado *c)*, durante los debates del grupo de trabajo, en el texto introductorio, el Grupo de los Empleadores había propuesto sustituir la palabra «formular» por «Los Gobiernos deberían formular, con la participación de los interlocutores sociales, según proceda,», que sería el comienzo de un nuevo párrafo. El Grupo de los Trabajadores había propuesto una modificación sin consecuencias para el texto en español.
134. La Vicepresidenta empleadora indicó que correspondía a los Gobiernos formular y aplicar políticas en muchos de los ámbitos mencionados, como por ejemplo en el caso de las políticas fiscales, y que los interlocutores sociales únicamente debían participar en la formulación y la aplicación de políticas según procediera.
135. El Vicepresidente trabajador prefería la redacción propuesta por la Secretaría y rechazó la inclusión de las palabras «según proceda».
136. La Vicepresidenta gubernamental dijo que, gracias a la nueva redacción de la Secretaría, los representantes gubernamentales ahora podían aceptar el texto propuesto para el apartado. A la vista de las observaciones de los interlocutores sociales (en parte sin consecuencia para el español), propuso sustituir las palabras «formular y aplicar conjuntamente» por «participar conjuntamente en la formulación y la aplicación de».

Asimismo, se opuso a la inclusión de las palabras «según proceda», que debilitarían notablemente el texto. La magnitud de la crisis de la industria se hacía más evidente cada día, lo que ponía de manifiesto la acuciante necesidad de lograr una colaboración entre todas las partes para encontrar soluciones.

137. La Vicepresidenta empleadora observó que los empleadores eran los primeros afectados por la crisis y eran plenamente conscientes de la necesidad de elaborar respuestas conjuntas. Asimismo, propuso añadir las palabras «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» en lugar de la fórmula propuesta «según proceda».
138. La Vicepresidenta gubernamental observó que, si los Gobiernos intervenían, no cabía duda de que las medidas guardarían conformidad con la legislación y la práctica nacionales, de modo que la redacción propuesta no añadía nada al texto.
139. El Vicepresidente trabajador se mostró dispuesto a aceptar la propuesta formulada por la Vicepresidenta gubernamental para el comienzo de la oración, pero no la inclusión de las palabras «según proceda» ni «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».
140. La Vicepresidenta empleadora y el asesor empleador indicaron que en anteriores reuniones sectoriales se había adoptado una redacción similar.
141. Tras discusiones ulteriores y dados los acuerdos alcanzados en relación con otros párrafos, se aceptó que el apartado comenzase con las palabras «participar conjuntamente en la formulación y la aplicación de», y que las palabras «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» se añadieran al final.
142. Así quedó acordado.
143. En relación con el inciso i), durante la discusión del grupo de trabajo, el Grupo de los Empleadores había propuesto añadir las palabras «, para aumentar la productividad» después de la palabra «empresarial».
144. El Vicepresidente trabajador dijo que, si bien no estaba en contra de incluir una referencia al aumento de la productividad, convenía dejar claro que los beneficios resultantes de dicho aumento deberían repartirse y que los trabajadores deberían recibir una remuneración adecuada, lo que muchas veces no sucedía en la práctica.
145. La Vicepresidenta empleadora no entendía la necesidad de hacer esa aclaración, pero especificó que la productividad abarcaba la totalidad del volumen de producción.
146. La Vicepresidenta gubernamental indicó que por su parte podía aceptar la inclusión de las palabras «, para aumentar la productividad».
147. El Vicepresidente trabajador dijo que, dado el apoyo de los Gobiernos, él también podía aceptar la enmienda.
148. Así quedó acordado.
149. En relación con el inciso ii), durante la discusión del grupo de trabajo, el Grupo de los Empleadores había propuesto sustituir «mejorar las condiciones de trabajo» por «promover el trabajo decente». La Vicepresidenta empleadora explicó que dicha enmienda tenía por objeto alinear más estrechamente el texto con el Programa de Trabajo Decente.
150. El Vicepresidente trabajador manifestó su preferencia por el texto propuesto sin enmienda alguna. Era preciso mejorar concretamente las condiciones de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que el Grupo de los Trabajadores ya había aceptado alusiones al aumento de la productividad.

151. La Vicepresidenta gubernamental estimó que cabía mantener las dos ideas si se añadían las palabras «con miras a promover el trabajo decente» al final de la oración.
152. Así quedó acordado.

Párrafo propuesto 21

153. La Vicepresidenta empleadora propuso sustituir «todas las personas» por «todos los trabajadores».
154. La Secretaria General observó que el cambio propuesto resultaba inexacto, ya que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se aplicaban a todos los mandantes, incluidas las empresas y los empleadores, y no solo a los trabajadores.
155. La Vicepresidenta gubernamental coincidió en que el cambio propuesto limitaría el texto.
156. El Vicepresidente trabajador también era partidario de mantener la redacción original.
157. El asesor empleador dijo que en otras reuniones de la OIT se habían adoptado textos similares. Si quedaba claro que las palabras «se apliquen a todas las personas» debían interpretarse con arreglo al sentido que se les solía dar en el contexto de la OIT, cabía retirar la enmienda propuesta.
158. Partiendo de ese presupuesto, el párrafo fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo propuesto 23

159. En el texto introductorio, la Vicepresidenta empleadora propuso añadir las palabras «, en consulta con los interlocutores sociales,» después de «La Oficina».
160. El Vicepresidente trabajador no vio motivo alguno para cambiar la redacción original.
161. La Vicepresidenta gubernamental se opuso a la enmienda propuesta.
162. La Secretaria General indicó que, en lo tocante a varios de los elementos incluidos en el párrafo, era cierto que la Oficina adoptaba medidas en consulta con los mandantes tripartitos. No obstante, la Oficina llevaba a cabo otras actividades en el marco del mandato que se le encomendaba en la Constitución, como la cooperación para el desarrollo, la promoción de la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la investigación y las relaciones con otras agencias y organizaciones.
163. La Vicepresidenta empleadora, a la luz de los argumentos expuestos, retiró la enmienda propuesta.
164. Los apartados *a)*, *b)*, *c)* y *d)* fueron adoptados sin enmiendas.
165. En relación con el apartado *e)*, la Vicepresidenta empleadora propuso sustituir todo el apartado por el texto siguiente: «ayudar a sus mandantes a que aprovechasen 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 todos». El texto propuesto procedía de la Declaración del Centenario (parte II, A, ii)). En él se prescindía de enumerar los medios de acción de la OIT, lo cual resultaba innecesario.
166. La Vicepresidenta gubernamental expresó su preferencia por el texto original. Los medios de acción enumerados, y en particular la asistencia técnica y las reuniones regionales, eran capitales para adaptar el enfoque adoptado por la OIT a las condiciones específicas de los

diversos países y regiones, lo cual se hallaba en consonancia con los objetivos de la reforma de la Organización. Dicho elemento no existía en la propuesta del Grupo de los Empleadores.

167. El Vicepresidente trabajador prefería el texto original, el cual incluía una importante alusión al Sur Global.
168. La Vicepresidenta empleadora dijo que, si se optaba por mantener la lista de medios de acción de la OIT, quizás resultara aceptable incluir las palabras «, aprovechando todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad,» después de «ambiental,». Dicha inserción equilibraría el texto, sobre todo teniendo en cuenta la alusión al Sur Global.
169. La Vicepresidenta gubernamental dijo que podía aceptar el texto de compromiso. Era preciso mantener la referencia al Sur Global, donde se planteaban importantes cuestiones en relación con los trabajadores de la industria que desarrollaban un trabajo informal para las cadenas de suministro.
170. Un representante trabajador destacó la necesidad de prestar atención a la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las relaciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores, mediante una transición justa. A menudo sucedía que cuando los empleadores invertían en mejoras de la productividad, las condiciones de los trabajadores seguían siendo las mismas o empeoraban. El Vicepresidente trabajador dijo que, si se hacía alusión al progreso tecnológico y al crecimiento de la productividad en el apartado, debería ser para abordar los retos que se planteaban en dicho contexto. Aunque el texto procedía en gran medida de la Declaración del Centenario, el contexto hacía que resultara difícil aceptar la propuesta en su forma actual.
171. La Vicepresidenta gubernamental consideró que la referencia propuesta al progreso tecnológico y al crecimiento de la productividad no planteaba problemas, pero que la formulación propuesta no encajaba en el párrafo tal como estaba redactado. Un representante del Gobierno de la Argentina coincidió en que los elementos del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad eran esenciales. Si se optaba por usar las palabras de la Declaración del Centenario, habría que mantener todos los elementos y el texto podría constituir un párrafo aparte.
172. La Vicepresidenta empleadora aceptó la propuesta de crear párrafos separados.
173. Así pues, se acordó adoptar sin enmiendas el apartado e) insertando a continuación un nuevo apartado tomado de la Declaración del Centenario, que sería el siguiente: «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 todos en la industria automotriz».
174. El apartado f) fue adoptado sin enmiendas.
175. En relación con el apartado g), el Vicepresidente trabajador propuso añadir las palabras «y en la seguridad» después de «la capacidad» en consonancia con el texto adoptado del párrafo 13.
176. Así quedó acordado.

Instrumentos

177. El Vicepresidente trabajador propuso añadir a la lista de normas internacionales del trabajo la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), para complementar el Convenio núm. 190, que ya figuraba en la lista.
178. Así quedó acordado.
179. La Vicepresidenta empleadora, en relación con la lista de instrumentos de otras organizaciones internacionales, cuestionó la inclusión de la *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable* (2018). Si la Guía de la OCDE no se había incluido antes en documentos similares adoptados por las reuniones tripartitas, convendría eliminarla del anexo.
180. El Vicepresidente trabajador estimaba que la Guía de la OCDE era un documento importante que no debería eliminarse del anexo.
181. La Vicepresidenta gubernamental coincidió en que el instrumento de la OCDE brindaba importantes orientaciones para la formulación de políticas.
182. La Secretaria General, respondiendo a una solicitud de información, indicó que no había otros ejemplos en los que la Guía de la OCDE se hubiera incluido en las conclusiones de las reuniones tripartitas de la OIT.
183. Se acordó eliminar la referencia a la Guía de la OCDE del anexo.
184. El anexo fue adoptado en su forma enmendada.
185. A continuación, las conclusiones fueron adoptadas por unanimidad, sección por sección, en su forma enmendada.

▶ V. Clausura de la reunión

186. Durante la sesión plenaria final, se dirigió a la reunión la Sra. Martha Newton, Directora General Adjunta de Políticas, quien celebró el gran interés mostrado por los mandantes en la reunión y la participación de representantes de más de 60 Estados Miembros de la OIT. Las condiciones en que la reunión había tenido lugar habían sido difíciles, pero también habían permitido que los participantes demostraran su voluntad de lograr soluciones concertadas a los grandes retos de la industria, la cual estaba experimentando una enorme transformación estructural a la que se sumaban los efectos de la pandemia de COVID-19. La hoja de ruta consensuada en la que estaban trabajando los participantes serviría para orientar las actividades futuras de los mandantes y la asistencia de la OIT para ayudarlos a superar los desafíos que tenían por delante.
187. La Secretaria General felicitó a todos los participantes por el espíritu innovador con el que habían sobrellevado las difíciles condiciones propias de una reunión virtual para adoptar aquellas importantes conclusiones, lo cual demostraba la trascendencia de un diálogo social bien llevado. Asimismo, agradeció a la Mesa de la reunión, a los grupos y a todos los participantes su entrega y perseverancia.
188. La Vicepresidenta empleadora celebró el acuerdo alcanzado, que demostraba la determinación de todos los miembros de la industria de superar los retos que esta tenía ante sí, incluidos los relacionados con la pandemia de COVID-19.

- 189.** El Vicepresidente trabajador se mostró muy satisfecho de haber podido llegar a un acuerdo sobre la forma de avanzar con el fin de afrontar los desafíos del sector de la automoción. La OIT desempeñaba un papel vital en la medida en que congregaba a los trabajadores y a todos los demás interlocutores de la industria y les permitía unirse ante las actuales dificultades.
- 190.** La Vicepresidenta gubernamental celebró el éxito de la reunión, que demostraba el valor añadido de la OIT. Los participantes habían mostrado un empeño admirable por superar las dificultades propias de una reunión virtual, y esperaba que pronto fuera posible retomar las reuniones presenciales.
- 191.** La Presidenta felicitó a los participantes por su actitud constructiva, que les había permitido conseguir tanto en tan poco tiempo, dadas las difíciles circunstancias. Las conclusiones demostraban el potencial del diálogo social para encontrar soluciones a situaciones difíciles y promover el trabajo decente. La Presidenta agradeció a todos su participación y declaró clausurada la reunión.

Ginebra, 19 de marzo de 2021 (virtual)