

**Palabras de José Manuel Salazar-Xirinachs**  
**Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe**  
**En la XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)**  
**De la Organización de los Estados Americanos (OEA)**

**Bridgetown, Barbados, 7 de diciembre de 2015**

Your Excellency, Esther Byer-Suckoo, Minister of Labour, Social Security and Human Resource Development of Barbados, and President of this XX Inter-American Meeting of Ministers of Labour.

Honorable Sr. Luis Almagro, Secretario General de la OEA

Estimados y Honorables Ministros y Ministras

Estimados miembros de COSATE y CEATAL,

Colegas de otros organismos internacionales,

Señoras y señores,

Es un honor para mí como Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe, en representación del Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, participar en esta Vigésima Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo que se realiza con la generosa acogida del gobierno de Barbados.

La OIT siempre ha acompañado muy de cerca los procesos de preparación y la realización de esta Conferencia, tanto en la parte intergubernamental como en los preparativos que hacen COSATE y CEATAL, y nos complace la excelente cooperación que tenemos con la OEA. Aprovechamos esta oportunidad para reiterarles, una vez más, nuestro firme compromiso y deseo de acompañar la ejecución de las prioridades que ustedes señalen.

Y no quisiera avanzar más en estas palabras inaugurales sin expresarles a los y las distinguidas ministras en particular del Caribe, nuestra preocupación y solidaridad por la devastadora destrucción y sufrimiento humano causado por los huracanes en esta estación de huracanes tan severa que una vez más muestra algunas de las vulnerabilidades especiales de esta región.

En esta Reunión, y muy acertadamente, aparecen destacados en sus deliberaciones de manera prioritaria temas muy pertinentes en todos los cuales es urgente avanzar.

**I. El pasado reciente y el presente del trabajo**

Porque como ustedes saben muy bien, el período de dos años desde la décimo novena reunión de la CIMT hasta hoy día, no ha sido una buena época para los mercados laborales de la región.

La desaceleración económica que ya llevaba cuatro años cuando ustedes se reunieron en Cancún en el 2015, se convirtió en contracción en 2016. Solo hasta este año 2017 hubo un ligero repunte. Esta combinación de desaceleración/contracción generó lo que en el *Panorama Laboral 2016* llamamos una “crisis en cámara lenta” en los mercados laborales de la región.

Y lo llamamos así porque ha sido un período de deterioro acumulativo en la mayoría de los indicadores laborales y sociales de la región, que no ha dejado de profundizarse y que nos ha llevado a tener indicadores peores, como promedios regionales, que los que se dieron durante la crisis del 2008-2009.

Permítanme recordarles los principales números:

- De una fuerza de trabajo de poco más de 260 millones de personas, teníamos 25 millones de desempleados en el 2016, una tasa de 8.1%, la más alta en una década. Y estimamos que esta tasa será aún más alta a fines de 2017.
- Tenemos 135 millones de personas trabajando en la informalidad, un promedio regional de 47% del total de la fuerza de trabajo.
- Tenemos un 28-30% de personas bajo la línea de pobreza.
- El empleo por cuenta propia, que en su mayoría es empleo de mala calidad, es un 28% del total del empleo en la región. Y por cierto, otro 28% trabaja en microempresas de 5 empleados o menos, que en una alta proporción tampoco es empleo de calidad. Como mostramos en nuestro reporte *Pequeñas Empresas, Grandes Brechas*, en términos de empleo de calidad “small is not beautiful”.
- El desempleo juvenil aumentó de 15.1 % en 2014 a 18.3% en 2016, y estimamos que va a llegar a ser más alto a fines de este año. Es decir, que uno de cada cinco jóvenes en edad de trabajar está buscando empleo y no lo encuentra. Y esto sin mencionar las proporciones de jóvenes en la informalidad o en situación de que ni estudian ni trabajan.
- Tenemos además persistentes brechas y discriminaciones en materia de género, y por etnias.
- Las mujeres siguen estando peor que los hombres en todos los indicadores mencionados, a pesar de tener mejores niveles educativos en la mayoría de países, lo que supone un desaprovechamiento del capital humano que la región no puede permitirse.
- Los mercados de trabajo de la región siguen estando fuertemente segregados. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones relacionadas con su rol tradicional y peor valoradas socialmente. Y siguen teniendo ingresos sensiblemente inferiores a los hombres, a pesar de estar formadas.

- El caso de los pueblos indígenas requiere mención especial. En prácticamente todos los indicadores sociales, laborales y de ingreso, las brechas entre indígenas y no indígenas son amplias. Y las estadísticas también muestran que los pueblos indígenas están representados de manera desproporcionada entre las víctimas de la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Se trata de un patrón persistente de exclusión social de los pueblos indígenas, tanto en zonas urbanas como rurales, muy estrechamente asociado a una desventajosa inclusión productiva y en el mercado laboral.

Esta realidad que nos describen las estadísticas ayuda a entender, si no a explicar, hasta cierto punto, el alto grado de conflictividad que existe en nuestras sociedades, los resentimientos y enojos basados en un sentido básico de injusticia, y la certeza de que ciertamente “no todos están en el mismo bote”.

En términos de la aspiración de la Agenda 2030 de que ***nadie se quede atrás***, es claro que ***en los mercados de trabajo de la región en pleno siglo XXI muchos se están quedando atrás***. Y se puede decir sin temor a equivocarse que este es el desafío clave, no solo para el crecimiento inclusivo y sostenible, sino para la cohesión social y los pactos sociales de la región de aquí al 2030.

Por supuesto que la situación no es homogénea: algunas economías experimentan una tasa de crecimiento más alta, otras están más golpeadas por la caída en la demanda y los precios de los productos primarios, y otras menos golpeadas por ser más diversificadas en exportaciones y en mercados de destino. Y hay grandes diferencias en indicadores del mercado laboral. Pero en general el cuadro que nos pintan estas estadísticas del presente del trabajo en la región no es alentador.

A esa situación se ha llegado no solo por el ciclo económico de corto plazo, sino por los factores estructurales de larga data cuya solución no es posible seguir postergando.

Entre estos factores uno clave son las grandes brechas de productividad entre los países de la región y los países líderes. El BID llama a estas brechas “la tragedia de América Latina”, la CEPAL las llama “el Talón de Aquiles del desarrollo regional”.

Hay también grandes diferenciales a lo interno de nuestros países en niveles de productividad entre territorios, entre sectores económicos, entre empresas exportadoras y no exportadoras, entre empresas grandes y pequeñas, entre actividades formales e informales.

Gran parte de la desigualdad salarial y de ingresos de América Latina y el Caribe está arraigada precisamente en estas brechas internas de productividad. Esto significa que la desigualdad de ingresos no se podrá reducir significativamente solo a partir de políticas de gasto, o tributarias o de transferencias redistributivas, es necesario avanzar también en reducir las brechas de productividad.

Otros factores estructurales son el acceso, calidad y pertinencia de la educación y la formación profesional, y el acceso a infraestructura tanto básica, como a infraestructura social.

Y como factor importante hay que señalar también las persistentes brechas en respeto y aplicación de los derechos laborales: desde el trabajo infantil y el trabajo forzoso, hasta la libertad de asociación y negociación colectiva, y desde el trabajo doméstico informal hasta los derechos de los pueblos indígenas.

Por supuesto que ha habido avances, pero los datos de los mercados laborales que acabo de recordar nos hablan de un presente del trabajo con muchos desafíos, y un pasado reciente caracterizado más por el deterioro que por el progreso.

## II. El Futuro del Trabajo: los nuevos factores y retos

El Director General de la OIT ha propuesto el **futuro del trabajo** como el tema central para el Centenario de la OIT, que será en el 2019. Y este será también, el tema central de la 19 Reunión Regional Americana que se celebrará en Panamá en Octubre del 2018. El estimado Ministro Luis Ernesto Carles será nuestro anfitrión y esperamos que todos ustedes puedan asistir.

Además de los rezagos que he mencionado, que se arrastran desde el siglo XX, hay retos que son nuevos, retos que podríamos llamar del siglo XXI.

En el Siglo XXI, el mundo del trabajo está siendo *digitalizado, robotizado, automatizado, virtualizado, descarbonizado, tercerizado y desintermediado*. Y muchos de estos cambios son exponenciales y combinatorios.

Esto plantea desafíos nuevos, a los que en aras del tiempo no voy a entrar, pero que fueron ampliamente discutidos en los diálogos nacionales que se llevaron a cabo en más de 100 países del mundo en el último año, y que se han resumido en el Reporte “Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo” que se encuentra en la página web de la OIT.

Además, toda la región está experimentando un **proceso acelerado de envejecimiento**: vamos a pasar de tener 30 millones de adultos mayores en el año 2000 a más de 150 millones en el 2050! Es decir, que el número de personas mayores de 65 años se está multiplicando por un factor de 5 entre el año 2000 y el 2050. Esto pondrá una gran presión sobre los sistemas de pensiones y pondrá a prueba un pilar fundamental de la cohesión social de las sociedades.

Esto también tendrá un alto impacto en las familias latinoamericanas, y sobre todo en las mujeres porque, dadas las limitadas políticas para el cuidado de personas dependientes y la escasa incorporación de los hombres a estas tareas, las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras. El sector de los cuidados es un segmento de empleo que va a crecer de manera importante, pero hay que garantizar que el cuidado de las personas dependientes pase a ocupar un lugar más central en las políticas sociales y de empleo. Crear empleo en condiciones de trabajo decente en este sector, dando a este trabajo el valor que merece, es también un reto importante.

Y, finalmente, en esta corta **enumeración de factores nuevos**, la revolución tecnológica está *acelerando el cambio en los modelos de negocios y generando nuevas formas de contratación*. “Capitalismo de plataformas digitales” lo llaman

algunos. “Nueva economía compartida o colaborativa” lo llaman otros. “Uberización” lo llaman los más críticos.

Las innovaciones en los modelos de negocios están creando empleos a tiempo parcial, o formas de trabajo independiente, con los respectivos retos de cómo regular estas nuevas formas de contratación y de empleo, que se suma a los retos de cómo ampliar la cobertura y regular la informalidad y las diversas formas no estándar de empleo más tradicionales.

Esta es, en muy apretada síntesis, la radiografía de los mercados de trabajo en la región hoy día y los factores que los impactan.

### III. ¿Cómo forjar un mejor futuro del trabajo en la región?

Surge entonces la pregunta fundamental sobre ¿cómo forjar un mejor futuro del trabajo en la región?

#### Políticas de Desarrollo Productivo

Una primera línea de respuesta es que no habrá un mejor futuro del trabajo sin un mejor futuro de la producción. Son dos caras de la misma moneda. Y esto nos señala la importancia de las políticas de desarrollo productivo y de diversificación que es donde están la mayor parte de las herramientas para inducir patrones de crecimiento más sostenidos, inclusivos y sostenibles y con más tracción en los mercados de trabajo.

De allí que sea tan acertada la prioridad que ustedes han dado en la agenda para esta reunión al logro del Objetivo 8 de los ODS. Esta es también la primera prioridad para el trabajo de la OIT en la región que definimos en el 2015. Evidentemente los esfuerzos de desarrollo productivo del pasado no han sido suficientes y no podemos seguir haciendo más de lo mismo y esperar resultados diferentes.

Es por eso que en la Dirección Regional hemos estado trabajando intensamente en el tema. Hemos distribuido un *brochure* con nuestras publicaciones recientes en esta materia.

#### Recursos humanos: Educación y Formación para el Trabajo

Una segunda área clave para avanzar hacia un mejor futuro del trabajo es sin duda la calidad de los recursos humanos. De allí también lo acertado de la otra prioridad que ustedes han definido en su agenda, la mejor coordinación intersectorial entre educación y formación para el trabajo.

Al respecto quisiera solo recordarles que hace dos meses, la Oficina Regional junto con CINTERFOR publicamos el reporte titulado el *Futuro de la Formación Vocacional en América Latina y el Caribe*. Hemos distribuido una copia a cada uno de ustedes. Este trabajo contiene un diagnóstico de los avances, rezagos y brechas de la formación profesional en América Latina y el Caribe, y propone 10 lineamientos para el fortalecimiento, y en algunos casos la reinención, de los sistemas de formación profesional en la región.

## Género y respeto a las normas internacionales del trabajo

Un tercer motor y dinamizador del cambio que se requiere en la región para un futuro del trabajo mejor es el tema de género así como la garantía de cumplimiento con los derechos laborales para todos, y en particular para las poblaciones en situación de vulnerabilidad. Y esta es la tercera y muy acertada prioridad en la agenda de esta reunión.

En materia de trabajo infantil, como ustedes saben, se ha logrado reducir su incidencia en la región de unos 22 millones hace 15 años a unos 12 millones hoy día. Un gran avance sin duda, pero evidentemente queda una gran tarea por hacer en la que todos ustedes están trabajando intensamente en el contexto de la Iniciativa Regional para hacer de América Latina y el Caribe una Región libre de trabajo infantil.

El pasado 14 y 15 de Noviembre se celebró en Buenos Aires, Argentina, la *IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil* que concluyó no solo con la sólida *Declaración de Buenos Aires*, sino además con la formulación de un impresionante conjunto de *promesas concretas* de gobiernos, empleadores, trabajadores, organizaciones internacionales y ONGs que auguran bien para alcanzar la meta 8.7 en el 2030.

Aprovecho para reiterar nuestro agradecimiento como OIT, así como nuestra felicitación, al Gobierno de Argentina por su liderazgo, hospitalidad y excelentes preparativos para esa reunión, pero sobre todo por sus excelentes resultados.

En cuanto a género, los éxitos de la región en materia de cierre de la brecha educativa de las mujeres y de su incorporación al mercado de trabajo son indudables. Sin embargo, queda un importante trecho por recorrer. Algunas de las acciones prioritarias incluyen:

- Primero, una educación y formación profesional no sexista y que promueva activamente el ingreso de mujeres en áreas técnicas y tecnológicas para que las mujeres se inserten en mayor medida en los sectores de productividad media y alta, donde ahora son minoría.
- Segundo, esfuerzos activos para cerrar la segunda brecha tecnológica, que remite al hecho de que mujeres y hombres tienen un acceso similar a computadoras e internet, pero el uso que hacen los hombres es más intenso y variado, lo que coloca a las mujeres en desventaja de cara a un mercado laboral que demandará cada vez más su uso.
- Tercero, políticas para el cuidado de las personas dependientes que vayan más allá de la protección de la maternidad, que reconozcan el rol de cuidadores de padres y madres, y promuevan la corresponsabilidad en el cuidado desde la legislación y las políticas públicas.
- Cuarto, políticas de tolerancia cero a la violencia contra las mujeres tanto en la sociedad en general, como en el mundo del trabajo, que garanticen que las mujeres puedan integrarse a cualquier ocupación y en cualquier centro de trabajo sin temor a ser acosadas o a sufrir ningún tipo de discriminación.

## Diálogo Social

Estimados ministros, delegados de empleadores y delegados de trabajadores,

Como bien sabemos es poco lo que se puede lograr en todas estas materias si las políticas no están basadas en sólidos procesos de diálogo social.

Para el fortalecimiento del diálogo social uno de los requisitos más importantes es el fortalecimiento y la representatividad de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, representadas aquí por COSATE y CEATAL.

Otro requisito es el fortalecimiento de los Ministerios del Trabajo. Ustedes conocen muy bien los esfuerzos de la OIT en esta materia.

Otro de los requisitos es simple y sencillamente la voluntad política de los gobiernos.

Y finalmente, quizás lo más importante para un diálogo social sólido y basado en la confianza, es la capacidad de compartir valores comunes que informen el comportamiento colectivo: la democracia, el respeto por los derechos humanos y dentro de estos los derechos laborales, la búsqueda de la paz, la igualdad, la justicia social, el pluralismo, la diversidad, la no discriminación.

Más allá de los temas específicos y altamente pertinentes de la agenda que les ocupa, esta reunión es una oportunidad para reafirmar estos valores, así como el compromiso con los métodos de diálogo social indispensables para construir ese futuro del trabajo mejor al que aspiran los ciudadanos de las Américas.

Les felicito y les deseo mucho éxito en sus deliberaciones.

Muchas gracias.