



Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento

Ginebra, 13-17 de febrero de 2023

► Conclusiones

La Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento, Habiéndose reunido en Ginebra del 13 al 17 de febrero de 2023, Adopta las conclusiones siguientes ¹.

Oportunidades y desafíos del trabajo decente en el sector de las artes y el entretenimiento en el contexto de los principales impulsores del cambio y de una recuperación de la crisis causada por la pandemia de COVID-19 centrada en las personas

1. El sector de las artes y el entretenimiento desempeña un papel decisivo en las economías y las sociedades de muchos países. Su actividad es diversa y se observan diferencias significativas entre las regiones. El sector tiene la capacidad de promover la cohesión social y la resiliencia, y de conectar a las comunidades con distintas formas de expresión cultural. En términos más generales, la cultura como derecho humano requiere un entorno propicio que garantice la protección y la promoción de la libertad de expresión artística, que es esencial para la consecución de la democracia y el trabajo decente.
2. El sector ha experimentado una transformación acelerada en los dos últimos decenios, impulsada en parte por la revolución digital, lo que ha contribuido a la expansión de sus dimensiones creativa y económica, y ha reforzado el nexo entre esta industria y los avances en otros sectores económicos. La pandemia de COVID-19 ha puesto aún más de relieve el importante papel económico y social del sector, pero también su fragilidad y fragmentación, así como los elevados niveles de informalidad, especialmente en los países en desarrollo.
3. La inteligencia artificial y la digitalización han contribuido al dinamismo del sector, así como a la creación de empleo y a su transformación. Sin embargo, también pueden haber provocado el desplazamiento de trabajadores y la pérdida de puestos de trabajo, y supuesto una amenaza para el éxito y la sostenibilidad del sector. El diálogo social es necesario para concebir y aplicar

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se someterán al Consejo de Administración de la OIT en su 349.ª reunión (noviembre de 2023) para su consideración.

medidas sólidas que aseguren la adopción de un enfoque del uso de las nuevas tecnologías centrado en las personas.

4. Si bien en el sector de las artes y el entretenimiento se crea un gran número de puestos de trabajo decente, se perciben algunos déficits de trabajo decente, especialmente en aquellos lugares donde prevalece la informalidad. Los sistemas de remuneración inadecuados, el acceso limitado o, en algunos casos, inexistente, a la protección social, todas las formas de discriminación y el recurso inapropiado a distintos tipos de contrato también representan un desafío para el logro del trabajo decente. Asimismo, pueden observarse desafíos a la hora de asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y un número razonable de horas de trabajo, así como de posibilitar una regulación y mecanismos de cumplimiento, y una organización del trabajo adecuados.
5. El sector se enfrenta a una escasez de mano de obra cualificada, lo que dificulta su recuperación tras la crisis de la COVID-19 y su sostenibilidad a más largo plazo. En este contexto, es importante que los Gobiernos, las instituciones de educación y los interlocutores sociales colaboren estrechamente para la adaptación de los programas de educación y formación profesional.
6. En el sector se observan numerosas modalidades de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial y por proyecto, el trabajo de duración determinada, de carácter intermitente, temporal, *free lance* y de gran movilidad. Ello puede brindar oportunidades para el emprendimiento creativo y el empleo, así como para la suscripción de acuerdos de trabajo flexible negociados y/o libremente elegidos, que pueden favorecer la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, beneficiar a las empresas y potenciar la productividad. Sin embargo, estas modalidades de trabajo dan lugar a déficits de trabajo decente cuando, entre otras razones, los trabajadores tienen un acceso limitado o inexistente a la protección social y/o laboral, o cuando no se recurre a ellas con la finalidad para la que están previstas.
7. Las grandes empresas del conjunto del sector coexisten con un ecosistema creciente y dinámico de microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). Sin embargo, estas últimas se enfrentan a desafíos considerables, como el acceso desigual a la tecnología, la financiación, la formación y el desarrollo de competencias, así como a las infraestructuras y los equipos.
8. Si bien se han hecho progresos en el logro de entornos laborales más inclusivos, respetuosos y diversos, siguen observándose brechas en la gestión de las desigualdades con respecto a las personas vulnerables a la discriminación. El sector debe enfocar todos los aspectos de su actividad con una óptica de diversidad, igualdad e inclusión.

Aprovechamiento pleno del potencial de empleo del sector de las artes y el entretenimiento para asegurar un futuro del trabajo inclusivo, sostenible y resiliente

9. Para aprovechar plenamente el potencial de creación de empleo que tiene el sector de las artes y el entretenimiento, es esencial que exista un diálogo social con miras a promover un enfoque integrado que combine políticas generadoras de empleo, oportunidades de trabajo decente, protección social y estrategias para una transición justa adaptadas a las necesidades específicas del sector, inclusive aquellas que abordan las grandes transformaciones en el mundo del trabajo.
10. Es fundamental disponer de un sistema de gobernanza sólido a fin de que se reconozca la situación profesional de los trabajadores del sector de las artes y el entrenamiento. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, desempeña un papel decisivo en la creación de un

sector sostenible y profesional, la facilitación del acceso en igualdad de condiciones a las tecnologías, la promoción de la iniciativa empresarial, el fomento de la transición a la formalidad y la prevención de la informalización, así como en la promoción de unas instituciones del mercado del trabajo efectivas e inclusivas y un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

11. Es necesario que exista un entorno propicio para el desarrollo y la sostenibilidad de las empresas, así como medidas específicas, en particular para las mipymes y para las entidades de la economía social y solidaria. Ello exige nuevas iniciativas e inversiones a fin de fortalecer el acceso a la innovación, abordar los desafíos para la movilidad transfronteriza e impulsarla, y promover el apoyo financiero y el desarrollo de competencias y de sistemas de educación adecuados, reduciendo las disparidades en el acceso digital.
12. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente deben adaptarse a las necesidades de los distintos subsectores de las artes y el entretenimiento. Es esencial establecer asociaciones más sólidas y promover la transferencia de conocimientos entre las regiones y dentro de ellas, integrar en mayor medida las políticas culturales y la educación, fomentar las inversiones en competencias técnicas y profesionales y en aprendizajes, y reconocer los aprendizajes previos, tanto formales como no formales.
13. Se requieren estrategias a largo plazo para lograr que el sector de las artes y el entretenimiento sea resiliente, establecer sistemas que garanticen la viabilidad económica de las producciones, el desarrollo del sector, el trabajo decente y el empleo productivo, y prestar apoyo a los medios de vida de quienes trabajan en el sector y su (re)integración en el mercado de trabajo, así como para equipar convenientemente al sector a fin de hacer frente a las transformaciones del mercado de trabajo y las crisis futuras.
14. Es preciso adoptar políticas con miras a promover las prácticas y los valores sociales, culturales, religiosos y espirituales de los pueblos indígenas y tribales en las artes y el entretenimiento, así como a proteger sus derechos fundamentales en el trabajo.
15. Se deberían desarrollar medidas para reducir la brecha digital entre regiones y aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico, incluida la inteligencia artificial y la digitalización, 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.
16. La cooperación y las negociaciones sin precedentes que mantuvieron los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante la pandemia de COVID-19 han demostrado de qué forma el diálogo social es clave con el fin de que tenga lugar una recuperación resiliente y sostenible centrada en las personas.
17. Desde esta perspectiva, el diálogo social basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva desempeña un papel decisivo para el logro de un futuro de trabajo decente en el sector.

Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

18. Los Gobiernos tienen el deber de:
 - a) adoptar, aplicar y hacer cumplir de manera efectiva la legislación nacional y velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores del sector de las artes

y el entretenimiento, tomando en consideración sus obligaciones en virtud de otras normas internacionales del trabajo.

- 19.** Los Gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) crear un entorno propicio para entablar un diálogo social efectivo en todas sus formas y adoptar medidas para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en el sector de las artes y el entretenimiento;
 - b) asegurar unos sistemas de inspección del trabajo sólidos para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, lo que incluye abordar eficazmente la violencia y el acoso en el trabajo y elaborar listas de enfermedades profesionales pertinentes, o actualizarlas;
 - c) revisar o formular, adoptar y aplicar políticas sobre salarios mínimos adecuados, obligatorios o negociados, relaciones de trabajo y condiciones laborales, como las relativas a las horas de trabajo y la conciliación entre la vida profesional y la vida privada;
 - d) impulsar el fortalecimiento y la aplicación de marcos políticos y normativos integrales y coherentes sobre los límites del tiempo de trabajo, tomando en consideración que se trata de un sector con prácticas singulares en relación con el tiempo de trabajo, así como la necesidad de seguir promoviendo un medio ambiente de trabajo seguro y saludable;
 - e) promover un entorno propicio para las empresas, prestando especial atención a las mipymes y a las entidades de la economía social y solidaria, y facilitar la transición a la formalidad, así como la prevención de la informalización;
 - f) proteger y promover la libertad de expresión artística;
 - g) fomentar las inversiones públicas y privadas en las políticas y los programas del sector y en las estrategias nacionales sobre el empleo, así como en los procesos de transición justa, en particular las transiciones ecológica y digital, que tienen en cuenta las necesidades del sector;
 - h) aprovechar la inteligencia artificial y las tecnologías en beneficio de todos, desde un enfoque centrado en las personas, incluido el derecho a decidir sobre la utilización;
 - i) abordar los desafíos para la movilidad transfronteriza de los trabajadores, entre otros, los obstáculos para la obtención de visados y permisos de trabajo, la transferibilidad transfronteriza de los derechos de seguridad social y la doble imposición;
 - j) reconocer la importancia de los derechos de autor y derechos afines en el sector de las artes y el entretenimiento y, por consiguiente, velar por que estos derechos se apliquen de tal modo que se remunere adecuadamente a los productores, los artistas, intérpretes o ejecutantes, y los autores, a través de una remuneración legalmente establecida, negociación colectiva u otras formas de negociación, o de una combinación de ambos mecanismos;
 - k) abordar la escasez de competencias mediante la reeducación profesional y la readaptación, la certificación, los sistemas de educación y formación técnica y profesional, el aprendizaje permanente y las asociaciones entre instituciones de educación e instituciones de formación, y apoyar este objetivo a través de mecanismos de financiación pública, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales;
 - l) proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles a todos los trabajadores del sector, incluidos los trabajadores autoempleados, a través de una combinación de sistemas de financiación contributivos y no contributivos asequibles, por ejemplo, regímenes de atención de salud y de pensiones, y participar en

acuerdos bilaterales para incrementar la transferibilidad de las prestaciones sociales de un país a otro y entre situaciones en el empleo, y

- m)* velar por que las normas internacionales del trabajo y otros convenios internacionales se apliquen no solo para hacer frente a la desigualdad de género, sino a todas las desigualdades y la discriminación de que son objeto los trabajadores del sector. La discriminación, por el motivo que fuere, tiene el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, y debe abordarse y combatirse adecuadamente.

20. La Oficina debería:

- a)* promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, las declaraciones, los instrumentos y las herramientas de la OIT pertinentes para el sector de las artes y el entretenimiento, y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase el anexo);
- b)* desarrollar la capacidad de los mandantes para entablar un diálogo social constructivo que asegure el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, así como procesos de transición justa en el sector; aplicar políticas de protección social inclusivas que tengan en cuenta las cuestiones de género, y participar eficazmente en el diseño y la aplicación de programas de desarrollo de competencias, sistemas de educación y formación técnica y profesional, y planes de aprendizaje permanente, también en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT;
- c)* compartir buenas prácticas, llevar a cabo investigaciones basadas en pruebas empíricas, recopilar datos y ofrecer orientación sobre la protección social, el impacto de las tecnologías, incluida la inteligencia artificial, el potencial de creación de empleo y las cualificaciones necesarias en el sector de las artes y el entretenimiento, así como sobre el impacto de las entidades de la economía social y solidaria, en colaboración con los mandantes;
- d)* diseñar y ejecutar proyectos de cooperación para el desarrollo teniendo en cuenta las diversas circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo de los Estados Miembros, inclusive mediante la ampliación de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular;
- e)* fortalecer la coordinación, las sinergias y la cooperación con las organizaciones multilaterales que se ocupan de estos temas, como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y la Organización Mundial del Comercio (OMC), entre otras, a fin de avanzar en la consecución del programa de trabajo decente; y establecer relaciones de cooperación entre la OIT y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) con respecto a los derechos de la propiedad intelectual y las condiciones de trabajo;
- f)* recopilar y analizar datos y buenas prácticas en materia de remuneración y horas de trabajo en el sector, con miras a publicar un estudio o nota informativa sobre estas cuestiones;
- g)* proporcionar orientaciones de política sobre la aplicación del derecho de negociación colectiva en el sector;
- h)* determinar políticas y estrategias que promuevan el respeto de los acuerdos sobre el tiempo de trabajo, el derecho de los trabajadores a no participar en actividades

relacionadas con el trabajo y a no mantener comunicaciones fuera de los horarios de trabajo, y la conciliación entre la vida profesional y la vida privada;

- i)* organizar reuniones y talleres regionales para velar por que la transformación del sector de las artes y el entretenimiento, inclusive los cambios tecnológicos, genere trabajo decente en el mismo y para examinar otros temas pertinentes según se considere oportuno, y
- j)* brindar apoyo a: *a)* las organizaciones de trabajadores, ayudándolas a comprender, mejorar y proteger la situación profesional de los trabajadores a los que representan y a desarrollar su capacidad para participar en el diálogo social en su nombre; *b)* las organizaciones de empleadores, en relación con el desarrollo de competencias, a fin de impulsar el aprendizaje permanente en el sector, y *c)* los Gobiernos, para fortalecer los sistemas de inspección del trabajo.

Anexo

Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y orientaciones de la OIT y otros instrumentos y orientaciones internacionales para promover el trabajo decente en el sector de las artes y el entretenimiento

Normas internacionales del trabajo

Instrumentos fundamentales

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), su Protocolo de 2014 y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre la igualdad de remuneración, 1951
- Convenio sobre la abolición de trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio (núm. 138) y Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973
- Convenio (núm. 155) y Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio (núm. 182) y Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Instrumentos de gobernanza (prioritarios)

- Convenio (núm. 81) y Recomendación (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964
- Convenio (núm. 129) y Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- Convenio (núm. 144) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) y Recomendación (núm. 152) sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976

Convenios técnicos

- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número. 142)
- Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 190)

Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (número. 120)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (número. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (número. 193)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (número. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (número. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (número. 204)
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 206)

Declaraciones

- Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.ª reunión (2022)
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)
- Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021

Instrumentos y orientaciones internacionales

- Convención internacional sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión (Convención de Roma), 1961
- UNESCO, Recomendación relativa a la condición del artista, 1980
- UNESCO, Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, 2005
- Tratado de la OMPI sobre Derecho de Autor, 1996
- Tratado de la OMPI sobre Interpretación o Ejecución y Fonogramas, 1996
- OMPI, Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, 2012
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989
- La Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976