

Este documento se ha producido con el apoyo
de varias entidades de las Naciones Unidas,
encabezadas por la Organización Internacional del Trabajo.



Los derechos de autor corresponden a las Naciones Unidas.

trabajadores en salir y los últimos en regresar debido a la discriminación por motivos de género y a las precarias condiciones de trabajo, como salarios bajos, una carga de labores de cuidados más elevada y un mayor costo de oportunidad del trabajo, especialmente teniendo en cuenta la brecha salarial entre hombres y mujeres y los obstáculos al acceso a la economía formal. Por su parte, las personas con discapacidad, que ya antes sufrían exclusión en el empleo, probablemente tendrán más dificultades para volver a trabajar durante la recuperación.

Los efectos a largo plazo también son motivm0a formal.

1.

Los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias eran habituales en todo el mundo. El trabajo temporal y a tiempo parcial involuntario iba en aumento, y también las nuevas formas de trabajo, lo que provocaba un sentimiento cada vez mayor de inseguridad entre los trabajadores y las empresas, especialmente en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).

Algunos grupos de la población estaban particularmente desfavorecidos y se han visto afectados en mayor medida por los efectos de la COVID-19, como se explica con detalle en el capítulo siguiente.

Por ejemplo, antes de que se produjera la crisis, las tasas de desempleo juvenil eran aproximadamente tres veces más altas que las de los adultos¹¹. En todo el mundo, más de 3 de cada 4 trabajadores jóvenes tenían empleos informales antes de que comenzara la crisis, en comparación con el 60 % de los adultos de 25 años o más. Alrededor de una quinta parte de los jóvenes de todo el mundo, es decir, 267 millones de jóvenes, no estaba trabajando, ni estudiando, ni recibiendo capacitación. En el caso de las mujeres jóvenes de los países de ingreso mediano bajo, esta situación afectaba a casi el 40 %¹².

Las personas con discapacidad sufrían importantes exclusiones en todas las esferas del mundo laboral antes de la crisis: entre las personas con discapacidad de 15 años o más, la tasa de empleo era casi la mitad que entre las personas sin discapacidad. Los salarios de las personas con discapacidad empleadas tendían a ser más bajos que los de las personas sin discapacidad. La falta de lugares de trabajo accesibles y de ajustes razonables planteaba obstáculos adicionales para el empleo de las personas con discapacidad. En la mayoría de los países, los sistemas de protección social ofrecen poco apoyo a estas personas y a sus familias: en todo el mundo, solo el 28 % de las personas con una discapacidad importante tienen acceso a prestaciones de discapacidad; y en los países de ingreso bajo, solo el 1 %.

2. Efectos de la COVID-19 en el mundo del trabajo

Riesgos sectoriales

A nivel mundial, alrededor del 38 % de la fuerza laboral —unos 1.250 millones de personas— trabaja en sectores de riesgo alto (cuadro 1). Estos sectores son intensivos en mano de obra y dan empleo a millones de trabajadores que a menudo están mal pagados y poco cualificados. Los cuatro sectores donde la enfermedad ha causado más estragos en los trabajadores

y el mercado laboral y una mayor caída de la producción son los siguientes: alimentación y alojamiento (144 millones de trabajadores), venta al por menor y al por mayor (482 millones); servicios empresariales y administración de empresas (157 millones); y manufactura (463 millones).

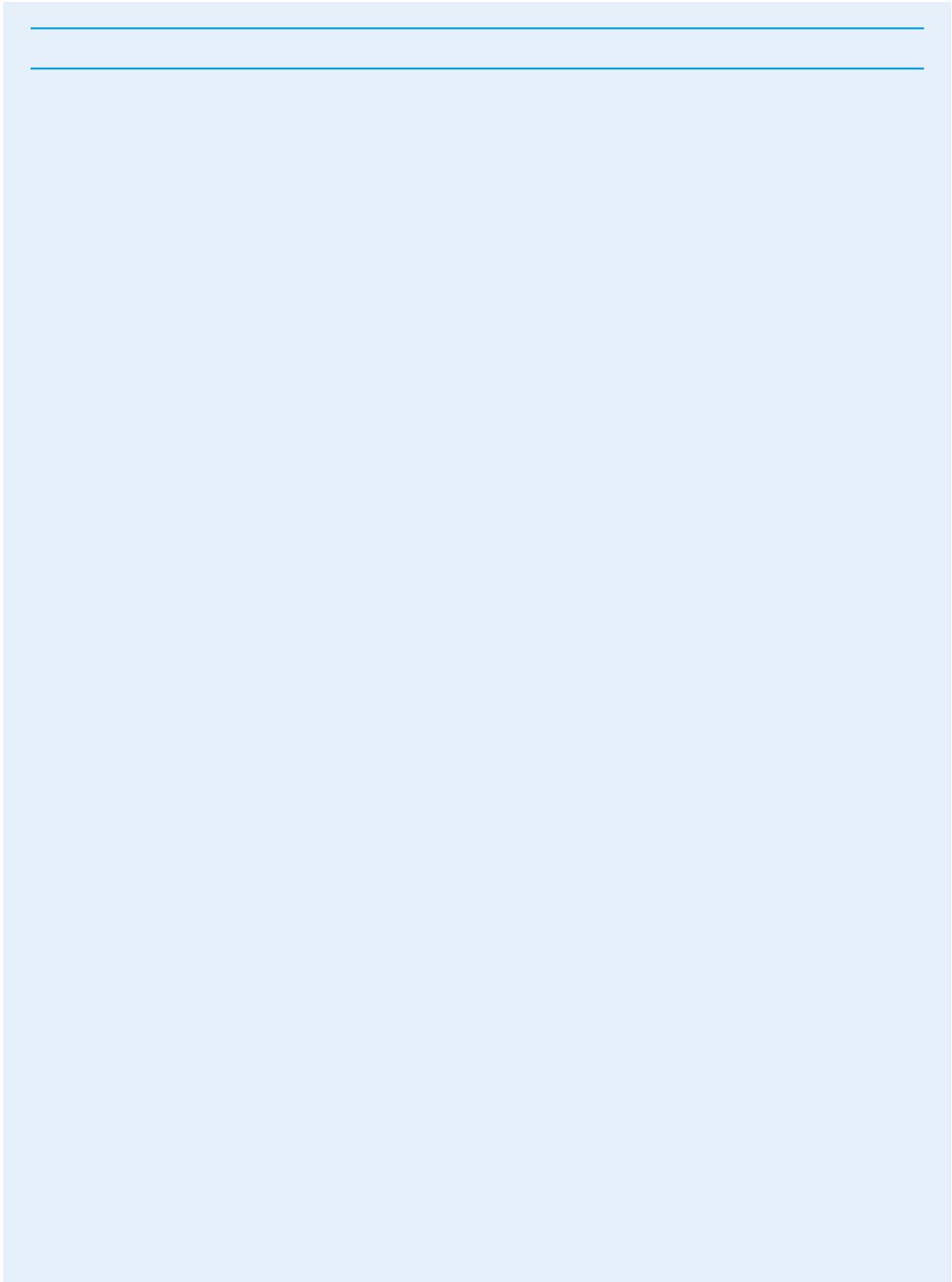
Sector económico	Repercusiones actuales de la crisis en la producción económica	Situación de referencia del empleo (estimaciones mundiales para 2020 antes de la COVID-19)	
		Nivel de empleo (en miles)	Proporción del empleo mundial

: Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la CI

FIGURA 5: MECANISMOS DE CANALIZACIÓN ECONÓMICA.
LA ESPIRAL NEGATIVA DEL EMPLEO



Recesión prolongada
con efectos devastadores
en la economía,
el empleo y la sociedad



Mientras el proceso de recuperación va tomando forma, deberían tener oportunidad de adquirir capacitación, o renovar y ampliar la que ya tenían, en materia de conocimientos y capacidades digitales que los ayuden en esta transición.

- Flexibilidad para que las poblaciones de riesgo puedan seguir acogiéndose a modalidades de trabajo alternativas. Las personas de edad, con problemas de salud y con discapacidad, así como los empleados que tienen responsabilidades permanentes de cuidado a causa de la pandemia o por circunstancias previas, deben tener la posibilidad de participar en los mercados de trabajo aunque no puedan acudir físicamente a su lugar de trabajo.
- Mirar más allá de las repercusiones a corto plazo. Desde el principio, todas las medidas que se adopten deberían allanar el camino hacia la creación de empleo decente, una recuperación resiliente al clima y unos mercados laborales más inclusivos y con perspectiva de género para garantizar un desarrollo sostenible y unas sociedades resilientes. La OIT proporciona orientación a este respecto⁴⁵.

C. CREAR EMPLEOS DECENTES Y PRODUCTIVOS PARA UNA RECUPERACIÓN ECOLÓGICA, INCLUSIVA Y RESILIENTE

RECUADRO 2: INICIATIVAS DEL SECTOR PRIVADO

Las empresas de todo el mundo están adoptando medidas para limitar los efectos adversos de la crisis de la COVID-19 con el objetivo de que los efectos financieros no se produzcan a expensas de los derechos y el bienestar de los trabajadores en sus operaciones y en sus cadenas de suministro mundiales.

1. [Llamamiento especial del Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) para alentar a los líderes empresariales de todo el mundo a utilizar los Diez Principios como guía para responder a la crisis.

2. [Llamamiento a la acción en la industria de la confección](#): colaboración entre los interesados en la industria mundial de la confección para ayudar a los fabricantes a capear la disrupción económica causada por la pandemia de COVID-19 y proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la industria de la confección (véase la lista de organizaciones que respaldan la iniciativa).

Conclusión

Solo podremos construir el futuro que queremos a través de la creación de oportunidades de empleo decente si contamos con las políticas adecuadas. Estas políticas deberían tomar como punto de partida los marcos normativos existentes. En ese sentido, la mejor forma de enfocar las políticas es seguir la orientación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Muchas de las Normas Internacionales del Trabajo⁵⁸ en materia de empleo, seguridad y salud ocupacionales, protección social, protección salarial, promoción de las pymes y cooperación en el lugar de trabajo contienen orientaciones específicas sobre medidas en materia de políticas que fomentan un enfoque de la crisis y su recuperación centrado en el ser humano.

Además, las políticas deben basarse en análisis y pruebas fiables y pertinentes. Este enfoque con base empírica requiere que los países refuercen la recopilación de datos y su calidad.

El diálogo social ha demostrado ser un medio eficaz para determinar cuáles son las circunstancias y las necesidades específicas de cada lugar, y es también una fuente de soluciones innovadoras y creativas. Con un enfoque que abarque a toda la sociedad, todos los interesados deberían participar en la fijación de unos parámetros consensuados para una recuperación sostenible.

Volver al pasado no es una opción. El nivel de cambio y transformación necesario para reconstruir la economía mundial va más allá de reconstruir mejor. Para crear puestos de trabajo y medios de vida para millones de personas, el sistema socioeconómico tiene que estar en equilibrio con el ecosistema, hay que invertir en aptitudes, infraestructura y tecnología y hay que promover —mediante el estímulo fiscal y otras medidas— el paso a una digitalización más centrada en las personas y más inclusiva, con más inversión en la economía del cuidado y una economía más ecológica y equitativa en materia de género para todos.

Notas

- 1 OIT, 2020. Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la COVID-19, 4ª edición, 27 de mayo de 2020
- 2 OIT, 2020. Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la COVID-19, 2ª edición, 7 de abril de 2020
- 3 OIT, 2020. The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work
- 4 ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/es/>
- 5 ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/es/>
- 6 ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/es/>
- 7 Confederación Sindical Internacional, 2019. Índice de derechos mundiales de la Confederación Sindical Internacional. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>
- 8 El presente documento forma parte de una serie que abarca diversas cuestiones de importancia mundial en el contexto de la COVID-19. Incluye informes temáticos y regionales con datos y análisis complementarios. Véase <https://www.un.org/es/coronavirus/un-secretary-general>
- 9 Se pueden encontrar más datos sobre el mundo del trabajo antes de la COVID-19 en Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_713013/lang-es/index.htm
- 10 ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/es/>
- 11 OIT, 2020. Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la COVID-19, 4ª edición, 27 de mayo de 2020
- 12 Referencia: Naciones Unidas, Disability and development report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities (2018). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>

- 34 OIT, 2018. [Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017-19](#) y OIT, 2017. [Informe mundial sobre la protección social, 2017-2019](#)
- 35 OIT, 2020. [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes; documento de políticas de las Naciones Unidas sobre las personas en movimiento](#)
- 36 OIT, 2020. [Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes](#)
- 37 OIT, 2020. [Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward](#)
- 38 NroIt rg0 0 d9(9)3ndeSecret(fo)-2(pr)-2()-4(aG1 rgni)-31rme 5(cye)-2(Grup()-4(a(ti)-4(ca)81 R((ón soci

- 49 OIT, 2018. [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo](#)
- 50 En 2013, un análisis de McKinsey Global Institute estimó que un aumento de la inversión en infraestructura equivalente al 1 % del PIB podría dar lugar a 3,4 millones de empleos directos e indirectos adicionales en la India, 1,5 millones en los Estados Unidos, 1,3 millones en el Brasil y 700.000 en Indonesia
- 51 OIT, 2020. [La COVID-19 y el sector de la salud](#)
- 52 OIT, 2018. [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente](#)
- 53 El reciente establecimiento de la Alianza de Respuesta a la COVID para los Empresarios Sociales por el Foro Económico Mundial reconoce el papel de las empresas sociales en la respuesta a la COVID-19, desde proporcionar soluciones de tecnología para la educación a las comunidades rurales hasta suministrar sistemas de energía solar de bajo costo para las personas más pobres
- 54 OIT, 2020. COVID-19: [Medidas de respuesta adoptadas en varios sectores económicos. Impacto sectorial, respuestas y recomendaciones](#)
- 55 OIT, 2020. COVID 19: [Declaraciones conjuntas y llamamiento a la acción de empleadores y trabajadores de sectores específicos para combatir la pandemia](#)
- 56 OIT, 2020. [COVID-19 and the impact on agriculture and food security](#)
- 57 OIT, 2020. [Las normas de la OIT y el COVID-19](#)
- 58 OIT, 2020. [Las normas de la OIT y el COVID-19](#)