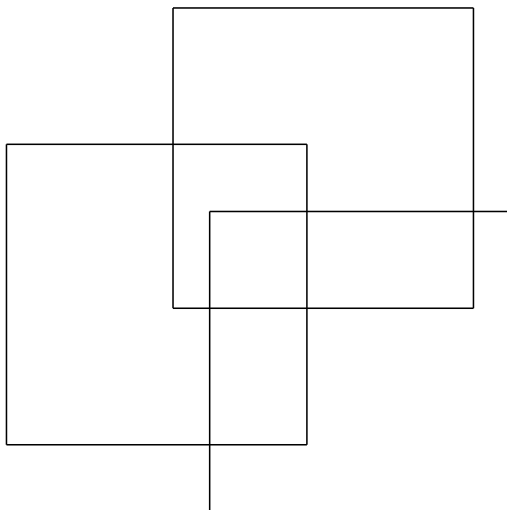


**Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea
la digitalización en las industrias química
y farmacéutica para el trabajo decente y productivo
(Ginebra, 10-12 de diciembre de 2018)**

**Proyecto de informe de la discusión en el Foro de diálogo mundial
sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química
y farmacéutica para el trabajo decente y productivo ¹
(Ginebra, 10-12 de diciembre de 2018)**



Ginebra, 2019

Departamento
de Políticas
Sectoriales

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, el presente Proyecto de Informe se someterá a la consideración del Consejo de Administración de la OIT, en su 335.ª reunión (marzo de 2019).

GDFCPI/2018/8

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

**Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea
la digitalización en las industrias química
y farmacéutica para el trabajo decente y productivo
(Ginebra, 10-12 de diciembre de 2018)**

**Proyecto de informe de la discusión en el Foro de diálogo mundial
sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química
y farmacéutica para el trabajo decente y productivo
(Ginebra, 10-12 de diciembre de 2018)**

Ginebra, 2019

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química y farmacéutica para el trabajo decente y productivo (Ginebra, 10-12 de diciembre de 2018), Proyecto de informe de la discusión en el Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química y farmacéutica para el trabajo decente y productivo (Ginebra, 10-12 de diciembre de 2018), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2019.

ISBN: 978-92-2-132987-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-132988-6 (web pdf)

ISSN: (cuando corresponda)

Publicado también en francés: *Projet de rapport sur la discussion au Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de travail décent et productif en raison de la numérisation dans les industries chimique et pharmaceutique* (Genève, 10-12 décembre 2018), *Projet de rapport sur la discussion au Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de travail décent et productif en raison de la numérisation dans les industries chimique et pharmaceutique* (Genève, 10-12 décembre 2018), ISBN 978-92-2-132985-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-132986-2 (pdf Web), Ginebra, 2019; y en inglés: *Global Dialogue Forum on Challenges for Decent and Productive Work Arising from Digitalization in the Chemical and Pharmaceutical Industries* (Geneva, 10–12 December 2018), *Report of the discussion at the Global Dialogue Forum on Challenges for Decent and Productive Work Arising from Digitalization in the Chemical and Pharmaceutical Industries* (Geneva, 10–12 December 2018), ISBN 978-92-2-132983-1 (print), ISBN 978-92-2-132984-8 (Web pdf), Ginebra, 2019.

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

	<i>Página</i>
I. Introducción	1
II. Discusión general	2
III. Examen de los puntos propuestos para la discusión	5
1. Retos y oportunidades que han surgido en el ámbito del trabajo decente en relación con la digitalización y otras nuevas tecnologías para los gobiernos y para los empleadores y los trabajadores en sus respectivas organizaciones representativas en las industrias química y farmacéutica	5
2. Cómo pueden los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones representativas, responder a los desafíos y aprovechar las oportunidades que conllevan la digitalización y otras nuevas tecnologías en las industrias química y farmacéutica	9
3. Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.....	16
IV. Examen del proyecto de puntos de consenso	19
1. Desafíos y oportunidades con respecto al trabajo decente y productivo.....	19
2. Configurar un futuro que beneficie a todos	22
3. Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros para asegurar el trabajo decente y productivo en las industrias química y farmacéutica en la era de la digitalización.....	25
V. Declaraciones de clausura	29

I. Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química y farmacéutica para el trabajo decente y productivo se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo del 10 al 12 de diciembre de 2018. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 332.^a reunión (marzo de 2018)² decidió organizar el Foro y aprobó su composición.
2. El Foro tenía por objeto permitir que los participantes tripartitos examinasen las oportunidades y los retos que plantean la digitalización y otras nuevas tecnologías en las industrias química y farmacéutica para el trabajo decente y productivo, con miras a la adopción de puntos de consenso, incluidas recomendaciones relativas a las actividades futuras de la OIT y de sus Miembros.
3. El Foro estuvo presidido por el Sr. Dongwen Duan, Consejero de la Misión Permanente de la República Popular China ante las Naciones Unidas. El Vicepresidente gubernamental del Foro fue el Sr. César Augusto Gómez Ruiloba (Panamá). El Vicepresidente empleador del Foro fue el Sr. Matthias Christof Dipper, y el Vicepresidente trabajador del Foro fue el Sr. Anthony Devlin (el Sr. Devlin fue sustituido por el Sr. Sergio Luis Leite al final de la quinta y última sesión del Foro). La Secretaria General del Foro fue la Sra. van Leur, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR); el Secretario General Adjunto fue el Sr. Isawa; el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Kamakura, y la coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. Silvander.
4. Participaron en el Foro 71 personas, a saber, 33 representantes gubernamentales y asesores de 26 Estados Miembros, ocho representantes de los trabajadores y ocho representantes de los empleadores, así como 14 miembros adicionales (cinco del Grupo de los Empleadores y nueve del Grupo de los Trabajadores), y ocho observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones internacionales no gubernamentales.
5. El Presidente puso de relieve la vital importancia de las industrias química y farmacéutica para muchos Estados Miembros de la OIT en términos de su contribución al crecimiento, al comercio y al empleo. Los productos químicos se utilizaban en muy diversos sectores, desde el sector manufacturero hasta el cosmético, desde la producción de alimentos hasta la medicina, y desde las piezas de automóviles hasta la construcción, por citar sólo algunos. El documento temático preparado por la Oficina Internacional del Trabajo proporcionó una base sólida para un diálogo importante que congregó a representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo con amplia experiencia, considerables conocimientos especializados y una visión general de los retos y oportunidades que se plantean actualmente y se plantearán en el futuro para las industrias química y farmacéutica.
6. La Secretaria General recordó que la OIT celebraría pronto su centenario y que la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo difundiría su informe en enero de 2019. A este respecto, el Foro era tanto oportuno como propicio: las industrias química y farmacéutica estaban experimentando rápidos cambios que exigían medidas urgentes. Los resultados del Foro podrían orientar los debates sobre el futuro del trabajo a nivel mundial, regional y nacional, así como en otros sectores económicos. Las industrias pertinentes tenían tres características esenciales. En primer lugar, eran motores de un crecimiento decisivo para el desarrollo económico de todos los Estados Miembros de la OIT, además de ser fundamentales para la

² OIT: *Reuniones sectoriales celebradas en 2017 y actividades sectoriales propuestas para 2018-2019*, 332.^a reunión del Consejo de Administración, marzo de 2018, documento [GB.332/POL/2](#).

consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En segundo lugar, las industrias química y farmacéutica generaban un inmenso valor para la economía mundial. En tercer lugar, estas industrias eran una fuente de creación de empleo y se preveía que continuarían empleando a trabajadores en muy diversas ocupaciones. Al mismo tiempo, persistían una serie de desafíos en materia de trabajo decente, incluidos los cambios en la organización de la producción y del trabajo debidos a los avances tecnológicos; la pérdida y el cambio de puestos de trabajo; la necesidad de una formación estructurada y de perfeccionamiento profesional tanto para los empleadores como para los trabajadores; la necesidad de explorar oportunidades para las mujeres, y la necesidad de respetar los derechos, la seguridad y la salud de todos los trabajadores en las industrias en la legislación y en la práctica. La oradora confiaba en que las deliberaciones del Foro se tradujeran en recomendaciones útiles que orientarían la labor de la OIT y sus mandantes en las industrias en los próximos años.

7. El Secretario General Adjunto presentó los aspectos de procedimiento del Foro de Diálogo Mundial. El Consejo de Administración había adoptado recientemente, en su 334.^a reunión celebrada en octubre y noviembre de 2018, un nuevo Reglamento para las reuniones técnicas y las reuniones de expertos. Sin embargo, se aplicarían disposiciones transitorias al presente Foro, ya que las invitaciones conexas se habían enviado antes de la adopción del nuevo Reglamento. En particular, todos los participantes nombrados por los gobiernos podrían participar plenamente en las deliberaciones, al igual que los participantes trabajadores y empleadores.
8. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático. En el capítulo 1 se realizaba una presentación sucinta de las industrias química y farmacéutica en la actualidad. En el capítulo 2 se analizaban los motores del cambio que afectaban a las industrias, a saber, la digitalización y otros avances tecnológicos en el contexto de la globalización, las tendencias demográficas y el cambio climático. En el capítulo 3 se describían los desafíos y oportunidades clave para el trabajo decente y productivo en las industrias desde la perspectiva de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. La digitalización podía tener un impacto en la frecuencia de los cambios de puestos de trabajo, aumentar la necesidad de formación y ampliar la brecha entre los trabajadores altamente calificados y bien remunerados y los trabajadores poco calificados y peor remunerados. La digitalización conduciría a la diversificación de las modalidades de trabajo, lo que podría repercutir negativamente en el acceso de los trabajadores a la protección social, pero también podría brindar una oportunidad para mejorar la seguridad y salud en el trabajo (SST). El diálogo social y el tripartismo determinarían la manera en que organizaría el trabajo en las industrias en el futuro. En las industrias química y farmacéutica realmente mundiales, el diálogo transfronterizo sería cada vez más importante para que los empleadores y los trabajadores forjasen un futuro que redundara en beneficio de todos.

II. Discusión general

9. El Vicepresidente empleador tomó nota de que las industrias química y farmacéutica se beneficiaban de un diálogo social maduro. La transformación digital estaba afectando a todos los sectores y a la sociedad en su conjunto. Sin embargo, las tasas de transformación digital diferían en todo el mundo, ya que ciertos países no habían alcanzado un desarrollo digital complejo. Además, era necesario establecer una distinción entre las empresas multinacionales y las pequeñas y medianas empresas (pymes). La digitalización era inevitable, y era crucial para impulsar el cambio y promover oportunidades, sin desatender los desafíos. Las oportunidades de transformación digital podrían incluir mejoras en el medio ambiente de trabajo y en la seguridad y la salud, aunque la transformación exigiría una serie de competencias determinadas y una nueva mentalidad. La necesidad de formación, educación e infraestructura para que los trabajadores pudieran afrontar los retos que plantea la transformación digital constituía uno de los mayores desafíos. Otra oportunidad era mejorar el acceso a la medicina y la salud a través de una mejor tecnología.

Por otra parte, la seguridad de los datos y la privacidad también suscitaban preocupación, y sería necesario hacer frente a la delincuencia cibernética y a las actividades conexas. La transformación digital también aumentaría la transparencia, lo que a su vez ayudaría a luchar contra la corrupción. La igualdad de género seguía siendo un tema sumamente importante en relación con la digitalización, y en particular la necesidad de garantizar el acceso de las mujeres a la educación pertinente. Además, no sólo incumbía a los gobiernos, sino también a los interlocutores sociales, hacer frente a la desigualdad debida a las diferencias en cuanto a la velocidad y el ritmo del desarrollo digital. La protección social era un reto en la medida en que sería necesario adaptar los sistemas de seguridad social en ciertos países, tras la celebración de consultas a nivel nacional. Como conclusión, la transformación digital aumentaría la productividad y beneficiaría a la sociedad en su conjunto si se afrontaban los retos y se gestionaba el cambio de manera adecuada. Esto requeriría la concertación de esfuerzos de los interlocutores sociales, apoyados por los gobiernos, lo que debería sentar las bases para el mejor desempeño de las empresas.

- 10.** El Vicepresidente trabajador señaló que el Grupo de los Trabajadores representaba 50 millones de miembros de base de la IndustriALL Global Union. El mundo del trabajo estaba experimentando una transformación, y los cambios para los trabajadores podían brindar oportunidades interesantes, pero también podían causar incertidumbre y agitación. Los gobiernos trataban de lograr la prosperidad económica, los empleadores aspiraban a unas industrias estables, y los trabajadores necesitaban garantías en lo que respecta a los derechos fundamentales, las condiciones de trabajo, los salarios y el reparto equitativo de los costos. En reuniones anteriores se había alcanzado un acuerdo sobre cuestiones importantes y deberían tomarse en consideración los puntos de consenso adoptados por la Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica, de 2011, así como del Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química, de 2013. En la economía sin fronteras, conectada y globalizada emergente, en la era de la digitalización, bajo la orientación de la OIT, los interlocutores sociales debían mancomunar esfuerzos para proteger los intereses de todas las partes interesadas. Con la introducción de la digitalización, el trabajo estaba transformándose al mismo tiempo que la producción. Los trabajadores estaban experimentando la eliminación y transformación de algunos empleos, mientras que estaban creándose otros empleos nuevos. No se debería pedir a los trabajadores que pagaran el precio de los cambios que no podían controlar, y los costos y beneficios deberían repartirse de manera equitativa. Éstos eran los requisitos previos para una transición justa, y se requería un plan para garantizar que la fuerza de trabajo actual y futura tuviera acceso a empleos sostenibles. Era preciso decir a los trabajadores qué hacer mañana antes de pedirles que dejaran lo que estaban haciendo hoy. La protección social para los trabajadores de hoy en día, así como las oportunidades para los nuevos trabajadores, eran primordiales. Se debía ofrecer a los trabajadores oportunidades de perfeccionamiento profesional y de educación y formación que les permitan acceder a nuevos puestos de trabajo. Un diálogo social, una negociación colectiva y unos principios y derechos fundamentales en el trabajo sólidamente establecidos desempeñarían un papel decisivo en la configuración de la digitalización. Las modalidades atípicas de empleo deberían utilizarse con cautela en el contexto de la digitalización, y la tecnología debería mejorar la SST en lugar de suponer una amenaza para la misma. Era preciso reconocer algunos derechos de los nuevos trabajadores, entre ellos la protección de la negociación colectiva, el derecho a la información y la consulta de los representantes de los trabajadores a nivel local, regional e internacional, el derecho a la educación y al aprendizaje permanente, y el derecho a definir niveles de privacidad en el trabajo y en el hogar. La perspectiva de género era importante en estos tres puntos. Como conclusión, los beneficios de la digitalización no deberían privatizarse al tiempo que se socializan los costos. La tecnología debería beneficiar a la sociedad en su conjunto y no dar pie al trabajo precario.
- 11.** El Vicepresidente gubernamental puso de relieve que el formato tripartito del Foro era particularmente beneficioso y propicio para los gobiernos. La reunión sería fundamental, ya

que abordaba el tema importante y oportuno de la transformación digital. La digitalización era una herramienta. Las herramientas se habían concebido para su utilización por todos y podían emplearse tanto para crear como para destruir. De manera análoga, los productos de las industrias química y farmacéutica eran beneficiosos para los seres humanos, si se utilizaban debidamente. Las inversiones en el sector podrían crear trabajos buenos y decentes. Los servicios agrícola y de salud eran dos sectores importantes que estaban estrechamente relacionados con la digitalización de las industrias química y farmacéutica. El Foro brindaba una oportunidad excepcional para explorar la convergencia existente de las posiciones, llegar a un común acuerdo basado en objetivos conjuntos y lograr un resultado político que ofrecería un nuevo punto de referencia para el futuro.

- 12.** La representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia creía que la automatización era una realidad inevitable que daba lugar a grandes desafíos, especialmente en los países vulnerables. En su país, la automatización seguía siendo escasa, pero era un fenómeno mundial y su impacto en los trabajadores bolivianos en términos de externalización y pérdida potencial de puestos de trabajo no tardaría en hacerse sentir. Los empleadores deberían desempeñar un papel esencial en la búsqueda de soluciones para preservar los puestos de trabajo, por ejemplo, mediante la readaptación profesional de los trabajadores, la sustitución de tareas y la ampliación de las cadenas de valor. Un reto importante para el Foro sería concebir estrategias para asegurar que el proceso de digitalización en las industrias química y farmacéutica esté en armonía con los derechos de los trabajadores. Las lecciones aprendidas y las mejores prácticas compartidas en el Foro serían valiosas para unas políticas públicas bien fundamentadas.
- 13.** El representante del Gobierno de Nepal indicó que, en un mundo del trabajo que se enfrenta a la globalización, la digitalización y la creciente utilización de la inteligencia artificial, los retos que tenían ante sí los trabajadores y los empleadores en las industrias química y farmacéutica no eran una excepción. Millones de trabajadores se enfrentarían a deficiencias en materia de competencias en estas industrias y necesitarían nuevas competencias y formación para satisfacer las exigencias cambiantes del lugar de trabajo moderno. Las brechas en materia de competencias entre hombres y mujeres en las industrias química y farmacéutica debían reducirse a fin de aumentar la productividad. Habida cuenta de los cambios tecnológicos que ya estaba experimentando el sector, los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente formaban parte de la solución: el pleno empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social. A pesar de este ambicioso objetivo y de la complejidad del sector, el Foro estaba bien situado para realizar una valiosa contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a un futuro del trabajo que redundaría en beneficio de todos.
- 14.** El representante del Gobierno de la República Centroafricana señaló que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente constituían un importante punto de partida para el diálogo sobre la digitalización de las industrias química y farmacéutica. En tiempos de crisis y agitación, el tripartismo y el diálogo social desempeñaban un papel primordial al reforzar la convergencia entre los empleadores y los trabajadores y al estabilizar el mundo del trabajo. Las industrias química y farmacéutica conllevaban numerosos riesgos profesionales. Se precisaría la asistencia técnica de la OIT en lo que respecta a la formación profesional, el desarrollo de la capacidad y la sensibilización de los interlocutores sociales.
- 15.** Una observadora representante del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) esperaba con interés una discusión productiva en este formato tripartito sobre la digitalización en las industrias química y farmacéutica. También deberían tomarse en consideración las numerosas industrias transformadoras que utilizaban productos químicos. Al mismo tiempo, la transformación digital debería ir acompañada de una transformación hacia una economía circular. La mayor transparencia y el intercambio de información en las actividades de producción y manufactura y otras actividades transformadoras podían contribuir a la transición necesaria hacia una economía circular. La

labor del PNUMA en relación con los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente se centraba en los productos peligrosos, y la protección de los trabajadores contra los productos químicos peligrosos, estaba estrechamente relacionada con la protección del medio ambiente. Como conclusión, el PNUMA estaba dispuesto a ampliar su colaboración con la OIT, en particular a través de la estructura tripartita de la Organización.

III. Examen de los puntos propuestos para la discusión

1. Retos y oportunidades que han surgido en el ámbito del trabajo decente en relación con la digitalización y otras nuevas tecnologías para los gobiernos y para los empleadores y los trabajadores en sus respectivas organizaciones representativas en las industrias química y farmacéutica

16. El Vicepresidente empleador puso de relieve que, desde la perspectiva de los empleadores, el principal reto que planteaban la digitalización y otras nuevas tecnologías en las industrias química y farmacéutica hacía referencia a las competencias. Era necesario tomar disposiciones para la formación, la educación y un medio ambiente que propiciaran el desarrollo de las competencias digitales de todos los trabajadores. La atención debería centrarse en la mejora de las calificaciones en las disciplinas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y en la promoción del aprendizaje permanente y del perfeccionamiento profesional para la fuerza de trabajo. Se requeriría un gran esfuerzo conjunto de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos a fin de encarar el desafío a través del diálogo social. La principal función de los gobiernos era proporcionar el marco en el que esto podría suceder. Era indudable que la digitalización tendría lugar en todos los sectores y conllevaría un cambio de mentalidad de los trabajadores y las empresas a través del desarrollo de nuevas formas de trabajar que conllevarían una mayor flexibilidad, movilidad y autonomía. Los trabajadores necesitarían ayuda para adaptarse a estos requisitos. Además de la educación y la formación, la llegada de la digitalización requeriría la infraestructura necesaria y, en particular, ancho de banda. La inversión también era necesaria en un entorno en el que las empresas podrían desarrollar nuevas ideas y crear empleos. Las oportunidades que surgirían incluirían una mayor productividad y la creación de empleos. Los empleadores en las industrias química y farmacéutica no estaban centrándose en la posible pérdida de puestos de trabajo y no consideraban la digitalización como una oportunidad para recortar puestos de trabajo, sino más bien como una manera de cambiar pautas y métodos de trabajo. En el contexto de la digitalización y la introducción de otras nuevas tecnologías, era importante que los sistemas de protección social y de seguridad social se mantuvieran y adaptaran a nuevas formas de trabajo. También estaba claro que todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían respetarse. En lo tocante a las oportunidades que brindaban la digitalización y otras nuevas tecnologías, la mayor transparencia ofrecía mejores oportunidades para acabar con la corrupción. La promoción del diálogo social efectivo a todos los niveles sería sumamente importante para que el proceso de digitalización tuviera éxito. También era primordial mejorar las tasas de participación de las mujeres en las industrias. Por último, debería recordarse que las oportunidades que brindaba la digitalización para el establecimiento de unas modalidades de trabajo más flexibles y autónomas podrían propiciar la conciliación entre el trabajo y la vida privada.
17. El Vicepresidente trabajador observó que, dado que uno de los motores de la transformación tecnológica era la reducción de costos, existía un claro peligro de que la digitalización avanzada y las tecnologías conexas pudieran reforzar la mentalidad de una espiral negativa en las industrias, en lugar de una mejora de las condiciones de trabajo. Esto, unido a otros grandes motores del cambio, podría conducir a que, en vez de crearse trabajo decente, se

suprimieran puestos de trabajo, aumentara la carga de trabajo, y se redujeran los salarios y las prestaciones. Sin embargo, había una oportunidad de introducir estas tecnologías de una manera mutuamente beneficiosa, con unas mejores condiciones de trabajo, más tiempo de ocio, aprendizaje permanente, protección social y un medio ambiente más limpio, velando al mismo tiempo por los derechos de los trabajadores. Una transición justa necesitaba estar apuntalada por un extenso análisis de los conocimientos y competencias que los trabajadores tenían actualmente, y del modo en que podrían subsanarse las deficiencias en materia de competencias a través de oportunidades de formación y educación. Unas políticas de protección social sólidas también eran primordiales para una transición justa, junto con políticas públicas bien fundamentadas y un marco legislativo y normativo efectivo que respetara y fortaleciera la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Puso de relieve que esto sólo podría lograrse mediante un diálogo social efectivo. En este contexto, muchos países se estaban centrando en la necesidad de educación y formación, en particular en las disciplinas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, aunque en ciertos países dichos esfuerzos se veían obstaculizados por una falta de inversión. Las estrategias adoptadas variaban de un país a otro, y también a nivel corporativo. El nivel de reconocimiento del papel que desempeñaban los sindicatos en la transición oscilaba entre la verdadera colaboración con aquéllos (por ejemplo, en Singapur) y el reconocimiento nulo de los mismos (por ejemplo, en los Estados Unidos), o incluso la consideración de ser víctimas de dicho reconocimiento (por ejemplo, en los Estados Unidos). Además, también era necesario reconocer que la introducción de nuevas tecnologías podría facilitar la recopilación a largo plazo de datos personales. Los trabajadores necesitaban un nivel definido de privacidad tanto en el hogar como en el trabajo, y claridad en lo que respecta a la privacidad de sus datos personales. Estas cuestiones deberían incluirse en los convenios colectivos. Las nuevas tecnologías también estaban dificultando cada vez más la conciliación entre el trabajo y la vida privada, y se esperaba que los trabajadores estuvieran en línea y receptivos las 24 horas del día, lo que violaba, por ejemplo, la Directiva de la Unión Europea relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (2003/88/CE). En algunos casos, los acuerdos de tecnología se incluían en los convenios colectivos, con arreglo a los cuales el cambio tecnológico debía introducirse en el diálogo con el sindicato. Si bien dichos acuerdos eran importantes, los gobiernos también tenían un importante papel que desempeñar al formular políticas laborales sostenibles de ámbito nacional a fin de orientar el proceso de transformación.

18. El representante trabajador del Brasil señaló que, en su país, las discusiones relativas a la digitalización en la industria química no abordaban cuestiones sociales importantes como la creación de empleo, las necesidades de competencias y la igualdad de oportunidades. El hecho de que no se cubrieran estas cuestiones mostraba la vital importancia del diálogo social al asegurar una transición más justa para todos. El diálogo social debía incluir cuestiones como la privacidad de los datos y la creciente flexibilidad derivada de la digitalización, particularmente en relación con los días de trabajo, las horas de trabajo y la ubicación del trabajo (en el hogar o en la oficina). A los empleadores les gustaba hablar de flexibilidad, pero era necesario ser más específicos acerca de los tipos de flexibilidad a los que se aspiraba.
19. El representante trabajador de los Estados Unidos señaló que el enfoque adoptado de la digitalización en su país estaba fragmentado, ya que se prestaba cierta atención a la formación y a los programas de aprendizaje, pero no se ponía énfasis en el diálogo social. Ciertas empresas estaban abordando las cuestiones, por ejemplo, a través de estudios sobre el impacto de la industria 4.0, la importancia de las disciplinas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en el sistema educativo, y la necesidad de que los trabajadores tuvieran más calificaciones. Otras empresas estaban utilizando la digitalización como una manera de normalizar las competencias que se exigían a la fuerza de trabajo con el objetivo de reducir el salario. El diálogo social dependía de la relación entre los empleadores y los trabajadores, y podía entablarse a nivel local o corporativo. Sin embargo, el Gobierno mostraba muy poco interés en la promoción del diálogo social. A

menos que todas las cuestiones relacionadas con la digitalización se abordaran a través del diálogo social a todos los niveles, incluido el empleo, la formación, la educación, la protección social y los derechos en el trabajo, ésta continuaría planteando problemas en los Estados Unidos y en otros países.

- 20.** El Vicepresidente gubernamental acogió con agrado la discusión sobre el impacto de la digitalización, así como sobre otras nuevas tecnologías, como la biotecnología y toda una serie de procesos nuevos en las industrias química y farmacéutica. La digitalización y las nuevas tecnologías estaban muy avanzadas en los países industrializados, pero seguían conduciendo a recortes de puestos de trabajo en muchos países en desarrollo. Si bien la digitalización brindaba oportunidades, era necesario centrarse en la necesidad de readaptación profesional, formación permanente y nuevos modelos educativos, a fin de ayudar a los trabajadores a adaptarse a las nuevas condiciones y exigencias. La discusión sobre la digitalización y las nuevas tecnologías necesitaba abarcar la protección social y la seguridad social, en particular para abordar cualquier nueva enfermedad o enfermedad profesional que pudiera surgir. A fin de evitar unos altos niveles de pérdida de puestos de trabajo, sería necesario examinar atentamente los diversos modelos de formación y educación, así como la readaptación profesional, con miras a ajustar las competencias de los trabajadores y de las industrias tanto nuevas como antiguas a los requisitos de las nuevas tecnologías. La educación impartida podría ser formal o informal, incluida la formación en el empleo. Estaba claro que la educación era un elemento fundamental en la introducción de nuevos procesos de producción, y que era necesario promover y facilitar el diálogo entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Si la digitalización y la introducción de nuevas tecnologías no se gestionaban de manera adecuada, podrían tener efectos muy negativos en los próximos años.
- 21.** La representante del Gobierno de Alemania señaló que la digitalización podía crear nuevos empleos y mejorar las condiciones de trabajo, lo cual podría ayudar a conciliar el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, también planteaba retos y podría cambiar radicalmente la manera en que se realizaba el trabajo, en particular a través del aumento de las modalidades atípicas de empleo. Era de suma importancia gestionar el cambio mediante soluciones innovadoras, y asegurar que los trabajadores de hoy en día pudieran realizar el trabajo del futuro. A tal efecto, era necesario asegurar que todas las empresas tuvieran las competencias adecuadas y que se impartiera la formación adecuada a los trabajadores, concretamente a través de la readaptación profesional y de formación continua, como una condición previa para el éxito de su vida profesional, y velar por que las industrias siguieran siendo competitivas. En septiembre de 2018, el Gabinete alemán había aprobado un proyecto de ley sobre la orientación profesional y el aprendizaje permanente, que establecería el derecho a la readaptación profesional durante la vida laboral, en particular en materia de competencias digitales, con incentivos financieros. Los interlocutores sociales estaban haciendo un llamamiento para que se elaborara una estrategia nacional de formación continua. Además, con objeto de promover una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo, con fines como la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y la facilitación de la formación, a partir del 1.º de enero de 2019 los trabajadores en Alemania tendrían el derecho de optar por un período específico de trabajo a tiempo parcial, y de retomar posteriormente el trabajo a tiempo completo. La concertación social sólida era muy importante en el sistema alemán, y debería concederse prioridad a la misma en todos los sectores. La negociación colectiva no sólo hacía referencia a la mejora de las condiciones de trabajo, sino que también era un medio importante de asegurar que los trabajadores pudieran expresar su opinión en las decisiones que les afectaban. Los estudios mostraban los fuertes vínculos que existían entre la participación de los trabajadores y el éxito económico, y que los trabajadores que registraban unos niveles más altos de participación estaban más motivados, eran más productivos y gozaban de mejor salud. La oradora concluyó señalando que el tema de la formación profesional revestía particular importancia en relación con la digitalización y la industria 4.0, ya que las competencias no tardaban en quedar obsoletas en el cambiante mundo del trabajo y la readaptación profesional era necesaria para afrontar los nuevos retos.

-
22. El representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania subrayó el impacto de la digitalización en la situación del empleo y las condiciones de los trabajadores en los sectores, que debían cerciorarse de que sus competencias, conocimientos y educación se adaptaban a los nuevos requisitos de sus empleadores. En relación con la protección social, los trabajadores actuales en las industrias recibirían unos mejores salarios, con una mejora correspondiente de las contribuciones a los regímenes de seguridad social, aunque los trabajadores de más edad probablemente tendrían problemas para adaptarse al nuevo mundo del trabajo. Los interlocutores sociales debían abordar la situación a través del diálogo social, con el fin de proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y de asegurar que los trabajadores en cuestión se beneficiaran de la digitalización en términos de un salario y unas condiciones de trabajo mejores.
23. El representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que el mandato del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) de su país comprendía la identificación de las tecnologías y peligros emergentes, como la nanotecnología. La colaboración entre los empleadores y los trabajadores podría proporcionar una base más sólida para la regulación de la SST. La digitalización estaba teniendo un fuerte impacto en los procesos de producción, incluidas las cadenas digitales de suministro; además, la productividad estaba mejorando y estaban surgiendo nuevos procesos, como la impresión en 3D. Algunas iniciativas financiadas con fondos públicos y privados en los Estados Unidos estaban abordando cuestiones relativas al desarrollo de la fuerza de trabajo, incluidas preocupaciones en materia de SST, a través de la readaptación profesional y la educación en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. El surgimiento de las cadenas digitales de suministro de 24 horas estaba teniendo un fuerte impacto en la organización del trabajo, así como efectos psicosociales en los trabajadores. La industria 4.0 requeriría la readaptación profesional y la formación continua de los trabajadores, para que pudieran asumir papeles diferentes. La digitalización estaba conduciendo al establecimiento de muchas pequeñas empresas, y los trabajadores que tuvieran las competencias necesarias podrían hallar oportunidades en las pymes. Era importante promover el diálogo social tripartito con miras a afrontar los retos que conllevaba la digitalización y a aprovechar las oportunidades que brindaba.
24. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores destacó la importancia de contar con los mejores sistemas de protección social posible al encarar los procesos de cambio en el medio ambiente de trabajo. Los empleadores no consideraban que la digitalización condujera a un gran número de despidos, pero estaba muy claro que conllevaría retos y cambios en toda una serie de trabajos. Era fundamental asegurar la oferta de trabajadores debidamente calificados para estos trabajos, y redundaba en el interés de los trabajadores en cuestión cerciorarse de que tenían las competencias necesarias a fin de mejorar su empleabilidad. Un buen punto de partida para encarar este reto era analizar las competencias existentes y las requeridas en el futuro. Con una preparación y medidas de política adecuadas, en particular en términos de formación y de readaptación profesional, la digitalización podría tener un efecto positivo en muchos aspectos del trabajo, incluida la mejora de las condiciones de trabajo, la productividad, los salarios y la protección de salud. Era necesario que los interlocutores sociales aunaran esfuerzos con miras a la consecución de estos objetivos. Las empresas necesitaban más flexibilidad en sus objetivos de producción, por lo que era preciso entablar un diálogo con los trabajadores para alcanzar esta meta, protegiendo al mismo tiempo el empleo y haciendo frente a las diversas dificultades que probablemente surgirían en los diferentes trabajos y empresas. La digitalización brindaba nuevas oportunidades importantes para atender con más rapidez las necesidades en evolución de los clientes, y también podría beneficiar a los trabajadores si se les prestaba el apoyo necesario para adaptarse efectivamente a las nuevas tecnologías.
25. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores señaló que parecía haber un amplio consenso acerca de la cuestión fundamental de mejorar las competencias de los trabajadores, poniéndose énfasis en la adquisición de conocimientos y en la educación. Sin embargo, también era necesario considerar todos los aspectos de la cuestión y, en particular,

los efectos de las nuevas tecnologías en los trabajadores. En lugar de centrarse en la flexibilidad, el Foro debería examinar atentamente los nuevos estilos y formas de empleo, incluida la organización cambiante del tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo en continua evolución, que deberían adaptarse a los requisitos de las nuevas tecnologías, evitando al mismo tiempo el modelo de Uber de pago por tarea realizada.

26. La representante del Gobierno de Alemania estuvo de acuerdo con el énfasis puesto en la colaboración entre los empleadores y los trabajadores a fin de determinar las necesidades y las medidas apropiadas para la facilitación de más formación y de formación continua. A menudo sucedía que no se hacía lo suficiente en este ámbito, incluso en las empresas muy grandes y, por supuesto, no en las pymes, por lo que era necesario volver a lo esencial y analizar con detenimiento los requisitos en materia de competencias y la necesidad de readaptación profesional.
27. El Vicepresidente gubernamental acogió con agrado los ejemplos proporcionados de colaboración entre los interlocutores sociales y los gobiernos, en particular en Alemania, con miras a la adaptación y a la readaptación profesional que eran necesarias para introducir de manera satisfactoria la digitalización y las nuevas tecnologías. Indicó que en su propio país, Panamá, aunque había comités de empresa, éstos solían abordar cuestiones como los salarios y las condiciones de trabajo, en lugar de futuros requisitos relacionados con los nuevos puestos de trabajo. No había el mismo nivel de compromiso con el establecimiento de programas de formación especializada. Aunque la Compañía del Canal de Panamá, que pertenecía a los Estados Unidos, era más bien un modelo a este respecto, en su país no se invertía suficientemente en el desarrollo de competencias a nivel de industria. El Foro parecía estar de acuerdo en lo que debía hacerse, pero podía ser más específico en lo que respecta a las medidas reales que deberían adoptarse. La digitalización ya había llegado, y se requería una mejor respuesta colectiva para aprovechar las oportunidades que brindaba y encarar los desafíos conexos.

2. Cómo pueden los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones representativas, responder a los desafíos y aprovechar las oportunidades que conllevan la digitalización y otras nuevas tecnologías en las industrias química y farmacéutica

28. El Vicepresidente trabajador puso de relieve la necesidad de colaboración entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de asegurar que la transformación tecnológica redundara en beneficio de todos. Era evidente que la mejora de la productividad era uno de los motores subyacentes a la introducción de nuevas tecnologías. Históricamente, los trabajadores se habían beneficiado de una mayor productividad a través de la mejora de los salarios y de las prestaciones, de un horario de trabajo más reducido y de unas condiciones de trabajo más favorables. Éste debía ser el caso una vez más. El acceso a oportunidades de aprendizaje permanente debía formar parte del conjunto de medidas adoptadas para atender las necesidades de competencias de las industrias química y farmacéutica a largo plazo. En algunos países, como China, el entusiasmo por estas tecnologías estaba conduciendo a la rápida transformación de la producción industrial, así como de todos los aspectos del comercio. En Francia, había habido ejemplos de pérdida de puestos de trabajo derivados de la introducción de nuevas tecnologías, y aunque se habían creado algunos puestos de trabajo, la cantidad de empleos y su calidad seguían suscitando preocupación. Si bien las grandes empresas tenían los recursos humanos y financieros necesarios para estudiar e introducir la digitalización, e impartir formación y educación, las pymes se enfrentaban a mayores desafíos. Sin embargo, era importante asegurar que las pymes respetaran las normas internacionales del trabajo y, en particular, los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En Singapur, las pymes tenían dificultades para

aprovechar las oportunidades de educación y formación que brindaba el Gobierno, porque no les resultaba fácil liberar a los trabajadores para que recibieran formación. En Alemania, algunas pymes carecían de recursos para aprovechar plenamente las nuevas tecnologías, mientras que otras estaban buscando orientación sobre las tecnologías que debían introducirse. El Gobierno alemán proporcionaba recursos a las pymes a tal efecto. En Indonesia, donde todavía seguía luchándose por la realización de los derechos fundamentales de los trabajadores, había muchas oportunidades de inversión, que ofrecían ventajas potenciales para los trabajadores. La transferencia de tecnología podía ser un obstáculo para la adopción de la digitalización en el mundo en desarrollo. Aunque la fusión de las nuevas y antiguas tecnologías podría parecer tentadora, en particular para las pymes, algunas veces no era muy eficaz. Si bien parecía haber un acuerdo sobre la necesidad de subsanar las deficiencias en materia de conocimientos y competencias a través de la elaboración de estrategias efectivas de aprendizaje permanente, readaptación profesional y perfeccionamiento profesional, la creación de oportunidades para la mejora de conocimientos y de competencias era necesaria, pero no suficiente. Un principio importante de una transición justa era el requisito de programas de protección social sólidos que protegieran a los trabajadores que no podían aprovechar las oportunidades que brindaba la transformación industrial.

- 29.** En lo que respecta a la SST, era importante reconocer el derecho de los trabajadores a ser informados de los riesgos que entraña su trabajo, a negarse a realizar un trabajo inseguro o a dejar de realizarlo, y a participar en la toma de decisiones sobre la SST en el lugar de trabajo. Además, si bien las nuevas tecnologías podrían brindar oportunidades para mejorar la SST, también existía el riesgo de que surgieran nuevos peligros. Al discutir el control de los peligros, la evaluación de los riesgos y la gestión de los riesgos, era importante subrayar que los únicos que tenían la autoridad moral para evaluar un riesgo eran quienes se enfrentaban a él. A este respecto, la educación y la formación, y el mantenimiento de normas de SST en toda la cadena de suministro eran fundamentales. Añadió que las cuestiones relativas a la igualdad de género y a la conciliación entre el trabajo y la vida privada estaban vinculadas con la digitalización y la transformación industrial a través del problema del trabajo precario. Por consiguiente, era esencial asegurar que la digitalización no condujera a nuevas formas de mayor precariedad a medida que las relaciones de trabajo evolucionaban en la era digital. En lo tocante a la corrupción, se había señalado que la digitalización podía ayudar a poner fin a los abusos en relación con materias primas problemáticas, como el cobalto, mediante la creación de una fuerte cadena de custodia desde la extracción hasta la utilización y, finalmente, hasta el reciclaje o la eliminación. Aunque no había ninguna garantía de que esto sucediera, sería una meta loable. En conclusión, destacó la necesidad de un diálogo social a todos los niveles, en particular en el plano local, regional, nacional y mundial. Los trabajadores exigían tomar parte en la toma de decisiones cuando éstas afectarían las vidas de miles de trabajadores. Si bien en Europa había ciertas garantías de diálogo social, en otros lugares no existían las mismas garantías, y la función de los trabajadores y de sus representantes en todas las demás partes del mundo era inexistente o puramente consultiva. En los Estados Unidos, la situación estaba fragmentada: algunas empresas no parecían preocuparse por las deficiencias en materia de competencias que pudiera haber en el futuro, mientras que otras ponían énfasis en la formación, la educación y las calificaciones. El objetivo del diálogo social, que incluía la negociación colectiva, era atender las necesidades específicas y abordar la situación a la que se enfrentaban las diferentes empresas de manera conjunta. La inclusión de acuerdos de tecnología en la negociación colectiva podía facilitar en cierto grado la transición. Aunque se corría el peligro de una «fatiga inicial», que podría conducir a que algunos trabajadores y supervisores perdieran oportunidades o se sintieran amenazados, la situación actual de incertidumbre brindaba oportunidades para reconsiderar la manera en que los interlocutores sociales podían mancomunar esfuerzos para afrontar los retos que planteaba el mundo digitalizado. También debería ponerse énfasis en la importancia de asegurar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, con independencia de

que se hubieran ratificado, se aplicarían a todos los trabajadores, y que la digitalización no condujera a que se perpetraran nuevos ataques contra los sindicatos.

- 30.** El representante trabajador de Singapur puso énfasis en que, dadas las grandes repercusiones de la industria 4.0, el Gobierno de Singapur se había dirigido a los sindicatos y los empleadores, pidiéndoles que identificaran las necesidades de formación y de competencias a largo plazo caracterizando la transformación en 23 industrias, como base para la adaptación de los programas de estudios en las instituciones de educación superior. El Gobierno asumía el 90 por ciento de los costos de formación, y los empleadores cubrían el resto. En los casos en que las empresas no podían pagar el 10 por ciento restante de los costos, los sindicatos procuraban hacerlo. Las pymes tenían dificultades particulares a este respecto, en particular al liberar a los trabajadores para que recibieran formación. A fin de superar esta dificultad, un sindicato que cubría específicamente las pymes ofreció tres meses de salario básico a todos los trabajadores que participaran en la formación.
- 31.** El Vicepresidente empleador señaló que la digitalización brindaba oportunidades para aumentar la productividad, que era una condición previa para mejorar el bienestar y las condiciones de trabajo. El caso de Singapur era un buen ejemplo del modo en que los gobiernos podían responder, en particular al caracterizar la transformación industrial e identificar futuras necesidades en materia de competencias. Los gobiernos debían asegurar la existencia de la infraestructura necesaria, concretamente un ancho de banda efectivo, herramientas digitales y el desarrollo de las competencias. A este respecto, era importante tener en cuenta las circunstancias nacionales y que los interlocutores sociales participaran en la elaboración de estrategias de formación. La digitalización requería inversión, aunque las limitadas posibilidades que tenían las pymes hacían que fuera más importante todavía asegurar la disponibilidad de la infraestructura necesaria. Se necesitaban estrategias para subsanar las deficiencias en materia de competencias, y se debía conceder prioridad a la digitalización, unos sistemas educativos eficientes y opciones atractivas para estudiar las disciplinas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Las empresas deberían asegurar la existencia de programas de aprendizaje orientados a quienes empezaban a trabajar, y los trabajadores debían estar preparados para aprovechar las oportunidades que se les ofrecía. Los gobiernos debían cerciorarse asimismo de la existencia de una protección social que cubriera a todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato o del tamaño de la empresa. Estaba claro el principio de que los empleadores deberían velar por que todos los trabajadores se beneficiaran de protección social, de conformidad con los sistemas establecidos a nivel nacional. Los gobiernos también deberían adoptar las medidas legislativas y de otro tipo necesarias para estimular la formalización de la economía informal. Los interlocutores sociales y los gobiernos deberían colaborar en la elaboración y aplicación de políticas y medidas de SST para todos los trabajadores que tuvieran en cuenta la nueva relación entre los seres humanos y las máquinas y los desafíos que dicha relación conllevaba. Incumbía a los empleadores garantizar que el lugar de trabajo fuera seguro, y a los trabajadores participar en la formación y educación necesarias para asegurar su funcionamiento seguro. La digitalización brindaba nuevas oportunidades, incluida una mayor flexibilidad y movilidad del trabajo, para conciliar mejor la vida laboral y la vida privada. Era importante separar el trabajo de la vida privada. La igualdad de género era una cuestión esencial en todos los aspectos y a todos los niveles de trabajo, y el diálogo social efectivo facilitaría su consecución. La transición digital brindaba asimismo grandes oportunidades, en particular a través de una mayor transparencia, para la eliminación de la corrupción. Las responsabilidades gubernamentales, además de asegurar la aplicación de la ley, incluían la adopción de medidas para garantizar la ciberseguridad y la privacidad de los datos para los trabajadores y las empresas, por ejemplo, en relación con el teletrabajo. En términos más generales, también necesitaban hallar el equilibrio adecuado entre las necesidades económicas y la regulación como una base para crear un entorno que propiciara el desarrollo de empresas sostenibles y la innovación. Los empleadores deberían participar en el diálogo social y velar por el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo aplicables.

-
- 32.** El representante empleador de Bangladesh puso de relieve la importancia de la industria farmacéutica en su país, que representaba casi el 1,9 por ciento del producto interno bruto y empleaba a unos 200 000 trabajadores. Estaban poniéndose en marcha diversos programas, incluida la formación en el empleo y en las aulas, a fin de mejorar las competencias de los trabajadores y de responder a los requisitos del sector. En colaboración con la OIT, en el marco del proyecto «Competencias para el empleo y la productividad en Bangladesh» (B-SEP), la Asociación de Industrias Farmacéuticas de Bangladesh (BAPI) estaba llevando a cabo un proyecto de acceso equitativo a las competencias vinculadas directamente con los trabajos para cinco sectores: farmacéutico, agroalimentario, turístico, de la cerámica y del mueble. Los empleadores y el Gobierno estaban elaborando materiales educativos, con la asistencia de la OIT, tanto en inglés como en bengalí, que se estaban incorporando a los programas académicos. En los últimos cinco años, el Gobierno había estado promoviendo un programa de digitalización, incluida la inversión en Internet de alta velocidad, tecnología de la información e infraestructura, que abarcaba todas las categorías de la población y de empresas. Por ejemplo, la mayoría de las facturas de los hogares se pagaban actualmente por Internet, a menudo a través del teléfono móvil. La mayor transparencia resultante estaba teniendo un fuerte impacto en términos de reducción de la corrupción y ahora había numerosas oportunidades de empleo en el sector de la tecnología de la información, y se había constatado una mejora en cuanto a la igualdad de género.
- 33.** La representante empleadora del Perú observó que la tasa de informalidad laboral en su país giraba en torno al 45 por ciento, y que se registraban asimismo altos niveles de corrupción y de evasión fiscal. Sobre la base de un esfuerzo conjunto entre las empresas, el Gobierno y los trabajadores, la digitalización tenía el potencial de ayudar a reducir la informalidad y la corrupción en toda la cadena de suministro. La digitalización en el país sería esencial para aumentar la transparencia, especialmente en los contratos públicos, y redundaría en beneficio de todos los ciudadanos en muchos ámbitos, incluida la salud pública.
- 34.** El Vicepresidente gubernamental destacó la necesidad de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores concertaran esfuerzos para encarar los desafíos a los que se enfrentaban las industrias química y farmacéutica, incluida la corrupción. La corrupción no era específica de una región particular, sino que se observaba en todas las regiones e industrias, aunque tal vez fuera menos visible en ciertos casos. La digitalización podría contribuir enormemente a reducir la corrupción y aumentar la productividad. Las pymes desempeñaban una función fundamental en las industrias, pero necesitaban formación a fin de adquirir las competencias requeridas para fomentar la digitalización. Sin embargo, algunos países debían mejorar las oportunidades de formación disponibles. Con la introducción de la digitalización, era importante llevar a cabo la investigación necesaria para detectar los problemas emergentes y adaptar las respectivas medidas de SST y administrativas. Por último, la igualdad de trato entre hombres y mujeres era esencial con objeto de proteger a las mujeres y de promover la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares. Era evidente que el diálogo social efectivo y la celebración de consultas con todas las partes interesadas tendrían un papel fundamental que desempeñar, por ejemplo, a través de la adaptación de los convenios colectivos. Los inspectores del trabajo también necesitarían formación para mejorar sus conocimientos sobre los nuevos procesos y facilitar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 35.** La representante del Gobierno de Alemania reafirmó la necesidad de fuertes alianzas sociales en las industrias química y farmacéutica, en particular para examinar las futuras tendencias y necesidades. En su país, la cooperación entre los interlocutores sociales cubría cuestiones de política social fundamentales, como el desarrollo de las competencias, el cambio demográfico y la política energética. Los sindicatos del sector colaboraban estrechamente con los empleadores, en particular a través de la negociación colectiva, a fin de mejorar las condiciones de trabajo y de asegurar una competencia leal. «Transfer+» era una auditoría progresista de la industria que se centraba en los requisitos de los empleadores. También era esencial asegurar una co-gestión sólida en las industrias con objeto de mejorar

la gestión del cambio estructural, especialmente en relación con los aspectos transnacionales de la digitalización. Alemania contaba con un plan nacional de acción sobre derechos humanos basado en la cogestión a través de la cadena de valor. También se estaban llevando a cabo estudios sectoriales para detectar problemas en relación con el trabajo decente y mejorar el diálogo social a nivel sectorial. Los interlocutores sociales debían concertar esfuerzos con miras a asegurar la aplicación de unas normas del trabajo adecuadas, encarar los retos que estaban planteándose y hallar soluciones.

- 36.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos hizo referencia a ciertas iniciativas en el país que beneficiarían a todas las partes involucradas, en particular al Consejo Nacional para el Trabajador Americano, establecido en julio de 2018. El Consejo, integrado por representantes del Gobierno y del sector académico, tenía el objetivo de mejorar los programas de aprendizaje, de formación y de desarrollo de competencias, tanto en las escuelas como entre los trabajadores existentes, a fin de asegurar una educación y formación asequibles, pertinentes e innovadoras que permitan adquirir y mantener las competencias necesarias para la transformación del lugar de trabajo o la industria 4.0. Puso de relieve la importancia del diálogo social relativo a futuros planes para la digitalización de las industrias química y farmacéutica en el país, y de otros programas de gran escala, como la Iniciativa de fabricación avanzada, que incluía un importante componente de educación y formación.
- 37.** El representante del Gobierno del Camerún observó que los tres Grupos parecían estar de acuerdo en la importancia que revestía el diálogo social. Cualquier discusión del diálogo social debería centrarse asimismo en la negociación colectiva y el diálogo bipartito, así como en el diálogo tripartito. Era importante reforzar la capacidad de los inspectores del trabajo, en particular con respecto a la digitalización en las industrias química y farmacéutica, y desarrollar asimismo las competencias de los trabajadores que carecían de las competencias necesarias para la transformación digital. El orador apreciaba el énfasis puesto por el Grupo de los Empleadores en el diálogo social, e instó a que se ratificaran y aplicaran ampliamente los convenios pertinentes de la OIT, incluidos los relativos a la seguridad social, la SST y la libertad sindical.
- 38.** El Vicepresidente empleador señaló que estaba de acuerdo en que la digitalización no era un escenario futuro, sino que ya estaba presente. También estaba de acuerdo en que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores debían aunar esfuerzos para asegurar que la transición tuviera éxito. Era evidente que el diálogo social, a diferencia de Alemania, donde estaba muy avanzado, no tenía lugar en todos los países. Si bien era necesario tener en cuenta las diferencias en las circunstancias nacionales, los ejemplos proporcionados podrían servir como un llamamiento a la acción para que se fomentara y fortaleciera el diálogo social a los diferentes niveles. Acogió con agrado la idea de que en Singapur se caracterizara la transformación industrial, y consideró que deberían compartirse las mejores prácticas. Estaba de acuerdo con la representante del Gobierno de Alemania en que la política social debería centrarse plenamente en el desarrollo de competencias digitales. Los empleadores apoyaban el llamamiento para que se fortalecieran las competencias de los inspectores del trabajo, en caso necesario, pero consideraban que la ratificación de los convenios internacionales del trabajo era una cuestión que debía decidirse a nivel nacional.
- 39.** Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores hizo referencia a los retos a los que se enfrentaban las pymes en el proceso de digitalización en vista de su limitada capacidad de inversión y de la necesidad de proporcionarles asistencia especial y programas de apoyo. A este respecto, era de vital importancia alcanzar un equilibrio entre la prestación del apoyo necesario y la concesión a las pymes del margen de maniobra necesario. Al poner de relieve la cuestión primordial de la educación y del desarrollo de competencias, era importante que los interlocutores sociales aunaran esfuerzos y asumieran una responsabilidad común por conducto del diálogo social. Si bien incumbía a los gobiernos mantener unos sistemas educativos que sentaran las bases de las competencias digitales, en particular en las disciplinas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las

matemáticas, las empresas debían impartir formación apropiada a los trabajadores. Los trabajadores tenían la responsabilidad de aceptar las oportunidades de formación y de no escatimar esfuerzos para mejorar sus competencias, a fin de satisfacer las exigencias cambiantes del trabajo. Incumbía fundamentalmente a las empresas garantizar la SST y prevenir los accidentes y las enfermedades, mientras que el Estado tenía el deber de supervisar la aplicación de las normas de SST y los trabajadores de participar activamente en el diálogo sobre asuntos relativos a la SST.

40. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores tomó nota del acuerdo alcanzado en el Foro relativo al papel esencial de la colaboración entre los tres Grupos a través del diálogo social y de la negociación colectiva a escala mundial, regional, nacional y corporativa. Estaba de acuerdo con la observación de que, dado que las empresas en las industrias química y farmacéutica eran multinacionales, era importante que hubiera un compromiso entre los tres Grupos a fin de abordar las cuestiones laborales y sociales en todas las cadenas de suministro. Se precisaba un compromiso a este respecto para que los trabajadores participaran desde el principio. Observó que la caracterización de la transformación industrial a la que habían hecho referencia los empleadores equivalía a la política industrial sostenible defendida por los trabajadores. Era importante que los tres Grupos aunaran esfuerzos por conducto del diálogo social con miras a la elaboración, el establecimiento, la aplicación y la supervisión de una política industrial sostenible que orientara el proceso de transformación industrial. Un elemento importante de la transición justa era la existencia de sistemas de protección social que pudieran proteger a aquellos trabajadores que salían perdiendo durante el proceso de transformación. Los tres Grupos podrían colaborar asimismo al hacer frente a la corrupción mediante la utilización de nuevas tecnologías, y deberían conceder prioridad a la protección de datos tanto para los trabajadores como para los empleadores. En relación con las cuestiones de género y con la SST, la digitalización brindaba una oportunidad para que los mandantes tripartitos reafirmaran su compromiso con principios tan importantes como el derecho de los trabajadores a ser informados de las amenazas y los riesgos existentes, a negarse a realizar un trabajo peligroso y a dejar de realizarlo, y a participar en mecanismos de SST en el lugar de trabajo.
41. El representante trabajador de los Estados Unidos, haciendo referencia al Consejo Nacional para el Trabajador Americano, indicó que no incluía la representación de los sindicatos, que era primordial para el éxito del diálogo tripartito.
42. El Vicepresidente trabajador subrayó que, aunque las industrias se caracterizaban generalmente por unas relaciones laborales maduras, seguía siendo necesario velar por que el diálogo social fuera efectivo a nivel nacional, y por que tuviera lugar en la fase más temprana posible del proceso de digitalización.
43. El Vicepresidente gubernamental añadió que era importante recordar que las industrias química y farmacéutica tenían un impacto directo e importante en todos los seres humanos.
44. El representante del Gobierno de la República Centrafricana hizo referencia a la experiencia nacional de la reconstrucción posterior a la guerra en su país, en la que el diálogo social había desempeñado un papel decisivo. En 2012, se había llevado a cabo un exitoso programa de sensibilización con objeto de informar y educar a las empresas y los sindicatos acerca del diálogo social. También se había proporcionado información a los mandantes sobre las normas del trabajo pertinentes, incluido el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Se había establecido un organismo permanente de diálogo social y se habían adoptado medidas para promover las pymes como parte del proceso de reconstrucción socioeconómica. Se habían creado comités de empresa en el marco del Código del Trabajo de 2009 con el fin de promover el diálogo social a nivel corporativo. Había una necesidad apremiante de formación sobre cuestiones relacionadas

con la digitalización en las industrias química y farmacéutica en los países en desarrollo, no sólo para los empleadores y los trabajadores, sino también para los inspectores del trabajo.

45. La representante empleadora de España recordó la importancia que revestía que las autoridades públicas y toda la sociedad tuvieran en cuenta la perspectiva de género. Era esencial facilitar y fomentar el acceso de las mujeres a las competencias que se necesitarían en el futuro, y en particular la educación en disciplinas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. En su país, un bajo porcentaje de mujeres estudiaban estas disciplinas, lo que tenía consecuencias en su acceso al mercado de trabajo y a las carreras en el sector.
46. El representante del Gobierno del Camerún, al tiempo que acogió con satisfacción el aparente acuerdo entre los Grupos, expresó cierta preocupación en relación con las consecuencias de la digitalización en las industrias, que podrían conducir a un aumento del trabajo temporal y a tiempo parcial, a una mayor flexibilidad y a la inseguridad correspondiente para los trabajadores.
47. La representante empleadora de Colombia observó que revestía especial importancia en los países en desarrollo que los gobiernos elaboraran y aplicaran políticas públicas encaminadas a asegurar que la nueva generación de trabajadores tuviera las competencias necesarias para satisfacer los cambiantes requisitos de los empleadores. El sistema educativo debía contribuir al cambio de mentalidad de los jóvenes, que deberían mostrar el compromiso necesario de adquirir las competencias exigidas para mejorar su empleabilidad.
48. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores expresó su pleno acuerdo con los puntos planteados en relación con la igualdad de género. Si bien las discusiones habían mostrado un consenso considerable sobre cuestiones de naturaleza general, pidió al Foro que fuera más específico. En particular, aunque estaba de acuerdo con el énfasis puesto en la responsabilidad de los gobiernos con respecto a la formación y la educación, debería recordarse que los empleadores eran responsables de la formación y educación de su propia fuerza de trabajo. Otra cuestión importante era en el tiempo de quién y a expensas de quién se impartiría la formación. No era satisfactorio esperar que los trabajadores recibieran formación en su propio tiempo. En lo referente a las normas internacionales del trabajo, era importante hacer referencia a los convenios que eran pertinentes para las cuestiones derivadas de la digitalización en las industrias, y también recordar que, como Miembros de la OIT, los gobiernos estaban comprometidos a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al evaluar los riesgos derivados de la transformación industrial, debería prestarse la debida atención a las cuestiones del estrés, la fatiga y la inestabilidad en las nuevas modalidades de trabajo. En relación con la caracterización de la transformación industrial en Singapur, consideraba que esto formaba parte de la política industrial sostenible que debería adoptarse a nivel nacional. Por último, si bien era claramente importante tener en cuenta la situación de las mujeres y de los jóvenes trabajadores, los problemas de los trabajadores de más edad también deberían considerarse, en particular con respecto a la industria 4.0.
49. El Vicepresidente empleador acogió con agrado el acuerdo sobre la importancia del diálogo social y sobre la necesidad de combatir la corrupción y de asegurar la SST, pero subrayó que debía ponerse particular énfasis en las estrategias encaminadas a desarrollar las competencias para adaptarse a la evolución de las competencias necesarias, no sólo fomentando las disciplinas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, sino también a través del aprendizaje permanente y del reconocimiento de la necesidad de prepararse para el futuro. Era fundamental que se gestionara el cambio, concretamente desde la perspectiva de las competencias, por medio de un esfuerzo conjunto, incluida la negociación colectiva que abordaba la amplia gama de cuestiones, en particular la movilidad, el tiempo de trabajo, la protección de datos y el cierre de la brecha de género a través de la mayor participación de las mujeres. En respuesta a los comentarios realizados

por el Grupo de los Trabajadores, era necesario utilizar frases como «teniendo en cuenta los convenios pertinentes», en reconocimiento del hecho de que muchos gobiernos no habían ratificado los instrumentos pertinentes. Los empleadores apoyaban el concepto de una transición justa, plasmado en las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015), de la OIT, especialmente en relación con el cambio climático. Una transición justa brindaba oportunidades, como los beneficios del empleo y unos procesos más productivos. Además, la protección social era un elemento de una transición justa, junto con muchos otros.

3. Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

- 50.** El Vicepresidente empleador observó que, debido a su diálogo social maduro, las industrias química y farmacéutica podrían desempeñar un papel esencial a la hora de forjar el futuro del trabajo, y ya habían demostrado que podrían ser pioneras en la contribución al trabajo decente y productivo. La OIT y sus Miembros deberían promover, dentro de las diferentes regiones, el diálogo social sobre la digitalización en el sector, y proseguir las discusiones con los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a nivel regional, a fin de tener en cuenta las especificidades de los países. La OIT también debería llevar a cabo estudios con miras a recabar información y datos de diferentes países y empresas, responder a las necesidades en materia de competencias y afrontar el déficit de competencias, y elaborar finalmente un informe que pudiera conducir a la realización de actividades futuras. Los empleadores estaban dispuestos a promover el desarrollo de las competencias a fin de encarar los desafíos que planteaba la digitalización, pero esto no debería ir acompañado de una regulación excesiva.
- 51.** Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores formuló dos recomendaciones para las actividades futuras. En primer lugar, deberían llevarse a cabo estudios sobre las iniciativas emprendidas y las medidas adoptadas en todo el mundo por los gobiernos y los interlocutores sociales, a fin de asegurar que el desarrollo de las competencias, la educación y la formación sean apropiados para encarar los retos derivados de la transformación digital. Dichos estudios deberían representar una base sólida para la discusión tripartita en una futura reunión. En segundo lugar, la discusión actual sobre este tema oportuno no debería limitarse al nivel mundial, sino que también debería centrarse en las regiones, ya que los desafíos que conllevaba la digitalización y las posibles soluciones variaban considerablemente de una región a otra. Esto permitiría organizar discusiones de seguimiento a escala regional e identificar actividades de seguimiento relacionadas con las prácticas empresariales y la acción de los interlocutores sociales basadas en los progresos digitales realizados en las respectivas regiones o países.
- 52.** El representante empleador del Pakistán describió un ejemplo del modo en que el desarrollo de las competencias se aplicaba en su empresa química. Todos los trabajadores recibían formación en el ámbito de los avances tecnológicos y la digitalización. Su utilización de la tecnología a través del aprendizaje se supervisaba de cerca. Los miembros del personal que tenían unos niveles de aprendizaje digital más elevados ocuparían puestos altamente calificados, mientras que aquellos que tenían unos niveles más bajos ocuparían puestos poco calificados. El empleo continuo de las personas de edad cuya utilización del aprendizaje tecnológico era escasa o inexistente se aseguraba por motivos de responsabilidad social.
- 53.** El representante empleador de Bangladesh destacó la necesidad de identificar el estado de la utilización de la tecnología y de los progresos realizados en la industria antes de discutir las medidas que debían adoptarse. Por lo tanto, la OIT, en colaboración con los gobiernos y los interlocutores sociales, debería determinar y analizar los niveles de progreso en el ámbito

de la transformación digital en diversos Estados Miembros, considerando en particular los países en los que era necesario introducir la digitalización.

- 54.** El Vicepresidente trabajador señaló que en reuniones anteriores ya se había proporcionado una base para las recomendaciones para las actividades futuras. Este Foro constituía una continuación del diálogo anterior, y los resultados de dichas reuniones no deberían comprometerse. La Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica (2011) había concedido prioridad, entre otros aspectos, a: la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo; las competencias, las calificaciones, la formación profesional y la educación que propician el desarrollo sostenible; la atracción de trabajadores jóvenes y de mujeres a las industrias; los retos y oportunidades que presentan la subcontratación y la contratación por agencias de empleo; el diálogo social para promover un clima propicio para unas mejores relaciones laborales durante la reestructuración, y la mejora de la sostenibilidad de las pymes y la promoción del trabajo decente. El Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química (2013) había acordado conceder prioridad a la promoción del trabajo decente y productivo, la SST y la promoción del trabajo decente y la sostenibilidad en la industria química a través de iniciativas voluntarias y de la responsabilidad social de las empresas.
- 55.** El orador señaló asimismo que unas industrias química y farmacéutica altamente productivas, eficientes y socialmente responsables podrían desempeñar un papel fundamental en la promoción del trabajo decente y realizar una contribución a la consecución de todos los ODS, y no sólo del ODS 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos). Sin embargo, las exenciones fiscales para promover la reubicación de las operaciones industriales habían demostrado ser ineficaces y podrían conducir a prácticas corruptas. Las políticas públicas tenían el principal papel que desempeñar al facilitar la transición justa para los trabajadores y sus familias y comunidades. Los beneficios derivados del aumento de la productividad, en particular a raíz de la automatización avanzada, deberían compartirse equitativamente y utilizarse para financiar los programas sociales necesarios a fin de evitar empeorar la desigualdad. Sin embargo, no había una solución única para todos: los países en desarrollo y desarrollados se enfrentaban a distintos desafíos. Por ejemplo, lograr que los trabajadores jóvenes hallaran un empleo en el ámbito de las tecnologías avanzadas era diferente a facilitar el perfeccionamiento profesional de los trabajadores de más edad. La OIT debería supervisar periódicamente (por ejemplo, cada cinco años) los progresos tecnológicos de todos los países, y en especial de los países en desarrollo, con objeto de informar a los interlocutores sociales tanto sobre la magnitud de la transformación industrial como sobre la velocidad de la misma. Los interlocutores sociales deberían examinar los resultados en el contexto de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Había un consenso claro acerca de que la educación y la formación serían decisivas para adaptarse a estas nuevas tecnologías. La Oficina también debería supervisar periódicamente las competencias, perfiles, deficiencias en materia de competencias, y mecanismos de educación y formación tanto existentes como futuros en las diferentes jurisdicciones, a fin de orientar a los responsables de la formulación de políticas. La Oficina debería intensificar más aún la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con miras a asegurar que la transformación digital no se utilizara como una excusa para perpetrar nuevos ataques a los sindicatos. Además, la OIT y sus Miembros deberían considerar la necesidad de establecer normas para niveles definidos de privacidad en el lugar de trabajo digital, lo cual era uno de los resultados esenciales del Plan de acción de la Conferencia Mundial de IndustriALL Global Union sobre «La industria 4.0: Las repercusiones para los sindicatos y la política industrial sostenible» (octubre de 2017). La OIT debería fortalecer la colaboración y las alianzas con otras organizaciones internacionales. La Oficina podría facilitar el intercambio de lecciones aprendidas, ya fueran positivas o negativas; llevar a cabo y difundir estudios y análisis comparativos; compilar buenas prácticas, y desarrollar y compartir conocimientos sobre cuestiones, tendencias y novedades en el sector. Dichos estudios

podrían analizar la relación entre la adopción de tecnologías avanzadas y la proliferación de modalidades de trabajo atípicas o de trabajo precario dentro de las industrias química y farmacéutica; el impacto de las operaciones de las cadenas de suministro en el trabajo decente en el sector, o la aplicación de otros instrumentos, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y la Declaración tripartita revisada de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales»). Esta labor podría sentar las bases para una futura reunión de expertos, o posiblemente para un instrumento sobre la digitalización y el futuro del trabajo.

- 56.** Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores señaló que el Grupo de los Trabajadores apoyaba las dos propuestas formuladas por un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores.
- 57.** El representante trabajador de Sudáfrica puso de relieve la necesidad de que los empleadores evitaran el conflicto intergeneracional. A medida que los trabajadores jóvenes se incorporaban al mercado del trabajo y que los trabajadores de más edad salían del mismo, los empleadores debían hallar un equilibrio entre la facilitación del acceso de los jóvenes trabajadores a primeros empleos, por una parte, y la protección y el fomento del intercambio de conocimientos por los trabajadores de edad, por otra. Deberían evitarse soluciones únicas válidas para todos, y las generaciones «intermedias» debían gestionarse de manera adecuada.
- 58.** El Vicepresidente gubernamental puso de relieve la importancia de un enfoque regional y expresó su acuerdo con el portavoz de los empleadores acerca de que la Oficina debería planificar eventos regionales a la luz de las diferencias existentes entre las industrias y los niveles de capacidad en cada región. También apoyaba la recomendación relativa a los estudios, proponiendo que la Oficina llevara a cabo estudios sobre los países, en los casos en que los mandantes no estuvieran en posición de hacerlo, y estudios regionales en las regiones que cuentan con grandes industrias químicas y farmacéuticas. Estas industrias altamente digitalizadas tenían un impacto en todos los aspectos de la sociedad y del medio ambiente, y afectaban a todos los ODS. Un futuro del trabajo que redundara en beneficio de todos requería un equilibrio entre la eficacia en función de los costos de la industria y el costo social para los ciudadanos. Debido a su estructura tripartita única, la OIT estaba en la posición más adecuada para hallar soluciones que redundaran en beneficio de todos. Por último, la Oficina debería fortalecer su colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.
- 59.** El representante del Gobierno del Camerún planteó la cuestión de si la OIT, incluido su Centro de Formación Internacional de Turín y sus oficinas de país, estaba dispuesta a proporcionar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores formación especializada y apoyo técnico en una cuestión tan compleja como la digitalización en las industrias química y farmacéutica, y era capaz de ello.
- 60.** La representante del Gobierno de Alemania proporcionó ejemplos de un diálogo social constructivo en las industrias química y farmacéutica en su país. Las lecciones aprendidas a este respecto se estaban compartiendo con otros sectores. También era necesario explorar cómo allanar el camino para un diálogo social maduro en otros sectores a nivel regional e internacional, con la asistencia técnica de la OIT y en consonancia con la reforma de cooperación para el desarrollo de las Naciones Unidas. Además, a la luz de la independencia de los ODS, la OIT debería fortalecer su colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, en particular el PNUMA.
- 61.** El representante del Gobierno de la República Centroafricana pidió que la Oficina prestara asistencia a los Estados Miembros para que elaboraran estudios nacionales sobre la digitalización en las industrias química y farmacéutica. La Oficina también debería ayudar a fortalecer las capacidades de los inspectores del trabajo, y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre maneras de reducir los riesgos en materia de SST.

-
62. El representante del Gobierno de los Estados Unidos expresó su apoyo a la utilización de múltiples enfoques, basados en el entendimiento de que no había una solución válida para todos. Era importante adoptar un enfoque tanto regional como nacional, y la OIT tenía un papel que desempeñar al apoyar a los países a través de estudios encaminados a mejorar la comprensión de la situación y el alcance de la digitalización en el sector. Los trabajadores y los empleadores estarían entonces en una posición que les permitiría determinar el tipo de formación requerida, en particular en materia de SST.
63. La representante empleadora del Perú señaló que la cobertura de atención de salud seguía siendo insuficiente en muchos países latinoamericanos. Los trabajadores tenían derecho a unos servicios de atención de salud seguros, eficientes y de buena calidad, y los empleadores necesitaban a trabajadores que gozaran de buena salud. La digitalización mejoraría más aún la transparencia y la calidad de la atención de salud. Los gobiernos deberían apoyar unos sistemas de cobertura de la atención de salud apropiados, y los empleadores necesitaban colaborar con los gobiernos a tal efecto.
64. El Vicepresidente empleador destacó que la carga para la facilitación de formación y educación no sólo debería recaer en los empleadores, ya que era una responsabilidad conjunta. Los empleadores debían impartir cierta formación, en particular con respecto a la SST. Sin embargo, en términos de perfeccionamiento profesional, los empleadores necesitaban ofrecer un entorno propicio en el que los trabajadores tuvieran que asumir entonces sus responsabilidades y aprovechar las oportunidades. Las cuestiones relativas al tiempo y al costo de la formación deberían discutirse en los procesos nacionales de negociación colectiva. En lo referente a los trabajadores de edad, los empleadores se oponían a una dicotomía entre los beneficiados y los damnificados, y preferían que todos desplegaran esfuerzos y participaran en el proceso de digitalización y de aprendizaje permanente.
65. La representante trabajadora de Alemania destacó la importancia del aprendizaje permanente, un concepto que no era nuevo y que había acompañado las carreras de muchos trabajadores. En su país, se brindaban oportunidades de aprendizaje permanente en las grandes empresas, pero en menor grado en las pequeñas empresas. Se necesitaba un compromiso con el aprendizaje permanente por parte tanto de los empleadores como de los trabajadores. La situación en un país determinado y las soluciones conexas diferían dependiendo de la disponibilidad de trabajadores calificados. En algunos países, como Alemania, la digitalización podría ser un medio para que los gobiernos hicieran frente a la escasez de trabajadores calificados para puestos de trabajo complejos. En otros países, como en Sudáfrica, el excedente de jóvenes solicitantes de empleo en el mercado del trabajo exigía que se regulara la digitalización para asegurar la equidad.

IV. Examen del proyecto de puntos de consenso

66. En su sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFCPI/2018/5, que contenía los puntos de consenso propuestos redactados por la Oficina sobre la base de las deliberaciones de la sesión plenaria, y los discutió punto por punto.

1. Desafíos y oportunidades con respecto al trabajo decente y productivo

Párrafo 1 propuesto

67. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso las siguientes enmiendas: la adición en la primera oración de la palabra «social» después de «desarrollo» y de las palabras «y ambiental» después de «económico»; la sustitución en la segunda

oración de «la demografía» por «los cambios demográficos», y la sustitución de la frase «profundas consecuencias en estas industrias» por «profundas consecuencias en los trabajadores de estas industrias».

68. Durante la discusión, las dos primeras enmiendas fueron aceptadas y un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores retiró su tercera propuesta después de tener la certeza de que el término original «industrias» cubría explícitamente tanto a los trabajadores como a las empresas. El párrafo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo 2

69. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso añadir un nuevo párrafo después del párrafo 1 para hacer referencia a la iniciativa relativa al futuro del trabajo y a la función de la OIT.
70. Durante la discusión, el Vicepresidente gubernamental cuestionó el valor añadido del texto, y el Vicepresidente empleador observó que el texto propuesto, que se había extraído fundamentalmente del sitio web de la OIT, no había sido acordado por los mandantes tripartitos y que el Foro no había abordado este tema. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores respondió que el párrafo aclararía el contexto y la lógica de las discusiones mantenidas en el Foro y que los representantes trabajadores habían hecho múltiples referencias a la iniciativa relativa al futuro del trabajo durante la discusión. El nuevo párrafo propuesto fue aceptado, pero no se apoyó la propuesta del representante del Gobierno del Camerún de que el nuevo párrafo se incluyera en la sección sobre las recomendaciones. El nuevo párrafo 2 fue adoptado.

Párrafo 2 propuesto

71. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores, al considerar que el texto inicial era desequilibrado y sólo ponía de relieve la dimensión económica de la digitalización, propuso sustituir la primera oración por la siguiente: «La digitalización forma parte del mundo del trabajo en evolución y brinda algunas posibilidades interesantes, así como incertidumbres en las industrias química y farmacéutica. Incumbe a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores lograr que estos cambios resulten constructivos en beneficio de todos». También propuso añadir, en la segunda oración, las palabras «las condiciones de trabajo, en particular» después de «La digitalización puede mejorar», dado que las mejoras a través de la digitalización no se limitaban a la SST.
72. Durante la discusión, se aceptó la segunda enmienda propuesta para incluir una referencia a la «iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de la OIT», propuesta por un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores. En lo que respecta a la primera enmienda, el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente gubernamental no compartían la opinión de que la versión inicial de la primera oración era desequilibrada. Tras discusiones ulteriores, un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso un texto de compromiso que introducía los conceptos de «competitividad» y «productividad» del texto original en la oración propuesta, a fin de subrayar por igual las dimensiones de la digitalización. Esta propuesta se aceptó, y el párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 3).

Párrafo 3 propuesto

73. El Vicepresidente empleador propuso sustituir, en la primera oración, las palabras «sigue siendo baja» por «todavía puede mejorarse en muchos países», como una fórmula más positiva. También propuso sustituir la segunda oración por la siguiente: «La digitalización

ayudará a mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida privada, y a mejorar el logro de la igualdad de género.» Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso, en la primera oración, sustituir las palabras «sigue siendo baja» por «puede y debería mejorarse». Propuso asimismo sustituir la segunda oración por la siguiente: «La digitalización debe ofrecer nuevas oportunidades de empleo para todos los trabajadores, en particular para las mujeres y los jóvenes en los lugares de trabajo digitalizados, de conformidad con el Programa de Trabajo Decente. La digitalización también debe crear oportunidades para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida privada.», aduciendo que el concepto de conciliación entre el trabajo y la vida privada no estaba directamente relacionado con la igualdad de género.

74. Durante la discusión, en la primera oración, se acordó aceptar la propuesta del miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores de utilizar el término «debería» en lugar de «debe» y de aceptar la adición de las palabras «en muchos países», tal como propuso el Vicepresidente empleador.
75. Tras discusiones ulteriores, se reexaminaron las propuestas relativas a la segunda oración y el Vicepresidente empleador propuso un texto de compromiso para enmendar la propuesta formulada por el miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores sustituyendo las palabras «debe ofrecer» y «debe crear» por «ofrece» y «crea». Si bien el portavoz de los trabajadores consideraba que la utilización del tiempo presente era excesivamente optimista y habría preferido utilizar el término «debería», el texto de compromiso se aceptó y el párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 4).

Párrafo 4 propuesto

76. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso, en la primera oración, sustituir las palabras «otros cambiarán» por «muchos cambiarán». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso la adición de las siguientes oraciones al final del párrafo: «Como parte de ello, el diálogo social es esencial para definir los nuevos conocimientos y competencias, y la educación y formación necesarias. Todos estos cambios deben gestionarse en beneficio de todos. Los costos y los beneficios deben compartirse de manera equitativa. Éstos son los principios fundamentales de una transición justa, que requiere un plan para asegurar que se creen más empleos sostenibles en esta transformación, y que los trabajadores de hoy en día y del futuro tengan acceso a puestos de trabajo.»
77. Durante la discusión, el Vicepresidente empleador señaló que el tema no se había discutido durante el Foro, y el Vicepresidente gubernamental estimó que el párrafo estaría demasiado recargado. En respuesta a las preocupaciones expresadas por la representante trabajadora de Alemania relativas a la necesidad de asegurar que los costos de la educación y de la formación no corrieran únicamente a cargo de los trabajadores, el Vicepresidente empleador hizo referencia a la tercera oración del párrafo 4 propuesto, que ponía de relieve la necesidad urgente de que tanto los empleadores como los trabajadores invirtieran en educación y formación. Siguiendo la indicación de la Secretaria General de que algunos aspectos de la enmienda presentada por el miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores, en particular con respecto a la transición justa, ya se reflejaban en la siguiente sección del proyecto de puntos de consenso, el representante del Gobierno del Brasil señaló que la primera oración de la enmienda sería aceptable si el término «esencial» se sustituyera por «decisivo». Se aceptó el camino a seguir propuesto, así como la enmienda presentada por el miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores. El párrafo 4 fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 5).

Párrafo 5 propuesto

78. El Vicepresidente empleador propuso, después de las palabras «Las formas de empleo nuevas y emergentes», sustituir la oración «pueden beneficiar a algunos trabajadores, pero pueden conllevar incertidumbre para muchos otros» por «beneficiarán a los trabajadores y a las empresas, mientras que también conllevarán algunos retos». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores estuvo en desacuerdo con la enmienda presentada por el Vicepresidente empleador y propuso sustituir el término original «pueden» por «podrían» para que la declaración fuera equilibrada, y añadir la siguiente oración al final del párrafo: «No puede permitirse que la digitalización diluya las relaciones laborales tradicionales y haga más precario el trabajo en el sector.».
79. Durante la discusión, el representante del Gobierno del Brasil subrayó que era fundamental que este importante párrafo sobre formas de empleo nuevas y emergentes se equilibrara, y propuso el texto de compromiso «pueden beneficiar a algunos trabajadores y plantear retos a otros». El Vicepresidente empleador prefirió el texto de compromiso a condición de que se añadieran las palabras «y empresas» después de «trabajadores». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores puso de relieve la importancia de un enfoque equilibrado para evitar dar la impresión de que los beneficios eran indudables, pero no los retos. Las mismas categorías, a saber, los «trabajadores» o los «trabajadores y empresas», y el mismo término, ya fuera «pueden» o «podrían» deberían utilizarse para ambas partes de la oración. El texto de compromiso propuesto por el representante del Gobierno del Brasil fue aceptado, y el párrafo 5 fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 6).
80. Se acordó enmendar el título de la primera sección para que rezara: «Oportunidades y desafíos con respecto al trabajo decente y productivo».

2. Configurar un futuro que beneficie a todos

Párrafo 6 propuesto

81. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores sugirió la adición, en el párrafo 6 propuesto, de la palabra «local», de tal modo que el final de la segunda oración fuera del siguiente tenor: «... a nivel mundial, regional, nacional, sectorial, local y corporativo.». También propuso añadir, al final del párrafo, las palabras «y utilizar plenamente herramientas como la negociación colectiva». El Vicepresidente empleador propuso, en la segunda oración, sustituir las palabras «Los mandantes tripartitos deberían encargarse de formular, aplicar y supervisar estas políticas» por «La formulación, aplicación y supervisión de estas políticas debería llevarse a cabo por las autoridades competentes en base a consultas celebradas entre los mandantes tripartitos», y añadir «según proceda» al final de la oración.
82. Tras la discusión, se acordó suprimir las palabras «autoridades competentes» de la propuesta del Vicepresidente empleador en la segunda oración, y la palabra «plenamente» de la propuesta del portavoz de los trabajadores. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 7).

Párrafo 7 propuesto

83. El Vicepresidente empleador sugirió, en el párrafo 7 propuesto:
- sustituir, en la segunda parte de la segunda oración, «apoyar a las mujeres» por «apoyarlos por igual»;

-
- añadir las palabras «educativos y» al principio de la tercera oración;
 - añadir las palabras «así como» y «y las empresas» en la tercera oración, cuya última parte rezaría: «así como a las necesidades y circunstancias de los trabajadores y las empresas»;
 - añadir las palabras «para acceder a la educación, el» antes de «aprendizaje permanente» en la última oración, y
 - añadir las palabras «en caso necesario» al final de la última oración.

84. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso:

- añadir en la primera oración las palabras «orientadas por el diálogo social» después de la palabra «inversiones»;
- añadir en la tercera oración la palabra «laborales» después de «exigencias», y
- añadir la siguiente oración final: «Habría que responder en particular a las necesidades de transferencia de tecnología de las naciones en desarrollo.».

85. El Vicepresidente gubernamental propuso añadir las palabras «por igual» en la segunda oración, después de las palabras «apoyarlos». Puso de relieve que todos los trabajadores, por igual, deberían tener acceso a oportunidades de aprendizaje permanente. Acogió asimismo la propuesta de la nueva oración que cubría la situación de las naciones en desarrollo.

86. Durante la discusión, un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores pidió la supresión de las palabras «orientadas por el diálogo social» y «en caso necesario», y la sustitución de la palabra «y las empresas» por «y los empleadores». Esto se acordó. También se convino suprimir la palabra «jóvenes» después de «hombres» en la primera oración, ya que todas las personas deberían tener acceso a la educación a todas las edades, y añadir «(como, por ejemplo, en un acceso de banda ancha universal)» después de la palabra «infraestructuras» en la primera oración. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 8).

Párrafo 8 propuesto

87. El Vicepresidente empleador propuso añadir la palabra «especial» después de «brindar» en la segunda oración, y suprimir las palabras «así como sus derechos». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso sustituir las palabras «las empresas, incluidas las pymes» por las palabras «todos los actores» en la primera oración, y añadir la siguiente oración nueva al final del párrafo «Sin embargo, las disposiciones para las pymes deben garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.».

88. Durante la discusión, se acordó añadir las palabras «y el respeto de sus derechos» al final de la segunda oración, en lugar de la nueva oración final propuesta. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 9).

Párrafo 9 propuesto

89. El Vicepresidente empleador propuso añadir en la primera oración, después de las palabras «fundamentarse en», las palabras «todas las dimensiones de la sostenibilidad y tener en cuenta». El Vicepresidente gubernamental propuso sustituir las palabras «los trabajadores afectados» por «todos los trabajadores, en particular a los que se han visto negativamente afectados». El portavoz de los trabajadores propuso añadir la palabra «universales» después de «Los sistemas de protección social» al principio de la segunda oración; incluir la frase «y

los procesos de negociación colectiva» después de las palabras «de protección social», y añadir la palabra «, mejorarse» después de la palabra «mantenerse».

90. Durante la discusión, el Vicepresidente empleador opinó que el término «universales» no era apropiado en el contexto. El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo en que en muchos países no existían sistemas de protección social universal. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso añadir la palabra «todos» para calificar a «los trabajadores» a fin de destacar la necesidad de protección social disponible para todos. Partiendo de este entendimiento, un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores retiró la adición propuesta de la palabra «universales».
91. Durante ulteriores debates sobre la adición propuesta de una referencia a los procesos de negociación colectiva, se señaló que la negociación colectiva formaba parte del diálogo social. El Vicepresidente gubernamental señaló que la negociación colectiva a menudo se centraba en el nivel corporativo, mientras que el diálogo social era más amplio y cubría el país en su conjunto. También se recordó que ni la negociación colectiva ni el diálogo social existían en todos los países. La representante del Gobierno de los Países Bajos consideró que cualquier dificultad podría superarse con el uso de las palabras «y el diálogo social, incluidos los procesos de negociación colectiva». El Vicepresidente empleador indicó que aceptaría esa expresión si se añadían las palabras «cuando corresponda». Esto se acordó. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 10).

Párrafo 10 propuesto

92. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso: añadir la segunda oración siguiente: «La evaluación de los riesgos existentes en el lugar de trabajo debería realizarse con la plena participación de los trabajadores»; sustituir la frase «el riesgo de estrés y fatiga» por «el riesgo de enfermedad derivado del estrés y la fatiga crónica», de tal modo que la oración comenzara entonces por «Se debería vigilar el riesgo de enfermedad derivado del estrés y la fatiga crónica...», y añadir la penúltima frase siguiente: «Los sindicatos y los empleadores, a través de la negociación colectiva, deben considerar disposiciones como el derecho a estar desconectados.». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores propuso, en la primera oración, sustituir las palabras «Convendría mejorar», por «Es preciso garantizar», y sustituir todas las palabras después de «teniendo en cuenta» por una referencia al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y, en la última oración, sustituir la expresión «es necesario» por «convendría». La representante del Gobierno de Alemania propuso añadir «en caso necesario» al final de la última oración. El Vicepresidente gubernamental propuso añadir las palabras «sin riesgo de repercusiones» al final de la primera oración.
93. Durante la discusión, el Vicepresidente gubernamental destacó la importancia de la prevención. Muchos de los riesgos derivados de las nuevas tecnologías aún no se conocían y tendrían que identificarse a través de estudios y análisis. No se podía obligar a los trabajadores a realizar un trabajo que conllevara un alto riesgo. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo en que los trabajadores tenían el derecho de no realizar un trabajo inseguro. Sin embargo, las disposiciones del Convenio núm. 155 y de otros instrumentos pertinentes eran mucho más detalladas que el texto propuesto. Dado que no sería posible incluir todos los temas en los puntos de consenso, sería mejor referirse meramente al convenio específico. Además, no era habitual que todas las medidas relacionadas con la SST se adoptaran sin la plena participación de los trabajadores. El proceso solía conllevar la evaluación de los riesgos en consulta con órganos representativos, como los comités de seguridad y salud. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores puso de relieve a este respecto que los únicos que tenían la autoridad moral para evaluar un riesgo eran quienes se enfrentaban a él. Además, en los casos en que la plena participación no se aseguraba, había casos en los que los empleadores no lograban que los

trabajadores participaran y no les informaban de manera adecuada. El representante del Gobierno del Brasil se sumó a las preocupaciones expresadas en lo que respecta al texto que refundía y resumía las disposiciones más detalladas de los convenios conexos. Preferiría una referencia directa al Convenio núm. 155, así como al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que podría figurar después de la oración «respetando las normas internacionales del trabajo aplicables, en particular el». Propuso asimismo que la evaluación de riesgos se basara en «una consulta efectiva con los trabajadores y sus representantes». La representante del Gobierno de Alemania consideró que sólo era necesario fortalecer la capacidad de las administraciones e inspectores del trabajo en los países en los que su capacidad no era adecuada, y que la situación a este respecto variaba de un país a otro. En lugar de la expresión «en caso necesario», la última frase podría empezar con las palabras «Dependiendo de las normas respectivas vigentes».

94. Tras discusiones y consultas ulteriores, se acordó no conservar la oración propuesta «Los sindicatos y los empleadores, a través de la negociación colectiva, deben considerar disposiciones como el derecho a estar desconectados.». El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 11).

Párrafo 11 propuesto

95. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso añadir la siguiente frase: «Deben imponerse límites a los datos personales recopilados sobre los trabajadores, y sobre los niveles de privacidad definidos.». El Vicepresidente empleador propuso añadir, después de la primera oración, las dos frases siguientes: «Estos datos pueden ser una importante fuente para mejorar los procesos de producción y crear modelos de negocio. Será necesario alcanzar un equilibrio entre estas novedades y la necesidad de respetar la privacidad.». El Vicepresidente gubernamental y los representantes de los Gobiernos de Argelia y Brasil propusieron que la oración que comenzaba por «La ciberseguridad» acabara después de «empresas». El Vicepresidente trabajador propuso que las palabras siguientes se convirtieran en una nueva oración del siguiente tenor: «La privacidad de los trabajadores se debería proteger en el trabajo y en el hogar en la legislación y en la práctica.». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores, si bien estaba generalmente de acuerdo con las dos oraciones propuestas por el Vicepresidente empleador, planteó la cuestión de a quién incumbiría hallar un equilibrio entre dichos avances y la necesidad de respetar la privacidad. Las empresas ya estaban utilizando los nuevos datos, lo que estaba traduciéndose en grandes dificultades en relación con la privacidad de los datos personales de los trabajadores. A juicio del representante del Gobierno del Brasil, la oración no planteaba dificultades. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores propuso sustituir las palabras «Deben imponerse límites» por las palabras «Se necesitan límites». Tras una discusión ulterior, se acordó sustituir las palabras «las empresas» por «los empleadores» en la oración que comenzaba por «La ciberseguridad». El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 12).

3. Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros para asegurar el trabajo decente y productivo en las industrias química y farmacéutica en la era de la digitalización

Párrafo 12 propuesto

96. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso:

- en la segunda oración, que la expresión «transición justa» figurara en mayúsculas;
- en la tercera oración, sustituir las palabras «las empresas y sus interlocutores sociales» por «los empleadores y los trabajadores»; añadir las palabras «todas las formas de» antes de «diálogo social efectivo», y añadir, después de las palabras «en sus diversas formas», las palabras «incluida la negociación colectiva y los acuerdos marco mundiales» y acabar la oración después de esas palabras;
- sustituir la palabra «y» por las palabras «Los interlocutores sociales» para empezar una nueva oración, y
- en la última oración, antes de la palabra «convendría», añadir las palabras «en vista de sus grandes cadenas de suministro,»; sustituir las palabras «nuevas formas» por «formas concertadas», y sustituir las palabras «convendría buscar» por «deben buscarse».

97. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Empleadores/el Vicepresidente empleador propuso añadir las palabras «todas las formas de» antes de «diálogo social efectivo» en la segunda oración, y sustituir la palabra «buscar» por «contemplar» en la última oración. El Vicepresidente gubernamental propuso sustituir las palabras «se caracterizan» por «se suelen caracterizar» en la primera oración, y las palabras «Los interlocutores sociales» propuestas por el miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores por las palabras «Los mandantes» en la nueva tercera oración.

98. Durante la discusión, el representante del Gobierno del Brasil señaló que, si bien estaba generalmente de acuerdo en que se deberían seguir los resultados de las reuniones anteriores relativas a la industria, era difícil que el Foro los reconfirmara en general, dado que los temas cubiertos por dichas reuniones deberían examinarse a fin de establecer su pertinencia y aplicabilidad al tema que estaba discutiéndose. Por lo tanto, propuso la inclusión de las palabras «sobre temas pertinentes» después de «anteriores reuniones». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores consideró que este enfoque representaba una labor selectiva y no era aceptable, ya que todos los resultados de las reuniones anteriores se deberían reconfirmar. El representante del Gobierno del Brasil no quería bloquear el consenso, pero expresó su deseo de que constara en acta su desacuerdo. Tras discusiones ulteriores, durante las cuales se convino en no incluir las palabras «acuerdos marco mundiales», el párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 13).

Párrafo 13 propuesto

99. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso, en la oración final, sustituir las palabras «comunicar claramente que esperan que todas las empresas bajo su jurisdicción» por las palabras «establecer claramente que los empleadores bajo su jurisdicción deben», y sustituir «respeten» y «promuevan» en los apartados *a)* y *b)*, por «respetar» y «promover». Propuso además añadir una referencia a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) antes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Propuso asimismo añadir la siguiente oración final: «Los empleadores deben aceptar la responsabilidad final de aplicar estos principios a sus propias operaciones y a lo largo de sus cadenas de suministro.». El Vicepresidente empleador propuso suprimir, en el apartado *a)*, las palabras «de todos sus trabajadores».

100. Durante la discusión, el Vicepresidente gubernamental y el representante del Gobierno del Brasil estuvieron de acuerdo con la inclusión propuesta de una referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT. Sin embargo, cuestionaron la utilización del término «comunicar», que parecía poco claro desde una perspectiva jurídica. El

Vicepresidente empleador señaló que podía aceptar asimismo la inclusión de una referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, pero que debería quedar claro que los gobiernos eran los principales actores a este respecto y que la responsabilidad no incumbía únicamente a los empleadores. No podía estar de acuerdo con la nueva oración final propuesta por el Grupo de los Trabajadores. La Secretaria General indicó que el texto que estaba discutiéndose provenía de las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016. Añadió que las palabras «las normas internacionales del trabajo» en la primera oración deberían sustituirse por «los convenios internacionales del trabajo». Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso sustituir el texto enmendado «establecer claramente que los empleadores bajo su jurisdicción deben» por las palabras «fomentar un entorno propicio en el que se espere que los trabajadores». Esto se acordó.

101. Tras una discusión ulterior, el Vicepresidente gubernamental propuso que el apartado que hacía referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos se incluyera en un párrafo aparte. Esto se acordó. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafos 14 y 15).

Párrafo 14 propuesto

102. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso: sustituir en el párrafo introductorio las palabras «políticas y estrategias coherentes» por «políticas industriales sostenibles y estrategias coherentes»; añadir el siguiente nuevo apartado: «garantice los derechos de los trabajadores a la información y las consultas, la educación y unos niveles definidos de privacidad», y sustituir el primer apartado por el texto siguiente: «promueva el diálogo social y unas buenas relaciones laborales que incluyan la firma de convenios colectivos y nuevos acuerdos de tecnología». El Vicepresidente empleador propuso añadir en el apartado c), después de las palabras «más verdes», las palabras «y sostenibles».
103. La representante del Gobierno de Alemania estimó que la palabra «sostenibles» era más amplia y estaba mejor definida que la expresión «más verdes», y que la frase enmendada «más verdes y sostenibles» debería sustituirse por «sostenibles». También propuso añadir, sobre la base del texto original del apartado a), el nuevo apartado siguiente: «promueva y desarrolle las tecnologías digitales como motores de la productividad, el crecimiento inclusivo en las industrias y la creación de empleo, en particular en las pymes».
104. Durante la discusión, el representante del Gobierno del Brasil solicitó que se aclarara la expresión «nuevos acuerdos de tecnología». Tras una discusión, se acordó suprimir las palabras. El Vicepresidente empleador cuestionó la utilización de la palabra «universal» en relación con la cobertura de salud, en particular dado que la cobertura de salud universal no existía en muchos países. Como miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores señaló que la OIT estaba promoviendo la cobertura de salud universal, y el representante del Gobierno del Brasil recordó que la meta 3.8 de los ODS hacía un llamamiento para el logro de la cobertura sanitaria universal.
105. Tras una discusión ulterior, se señaló que el párrafo anterior hacía plenamente referencia a los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en vista de la insistencia del miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores acerca de que un entorno propicio requería una referencia a los derechos de los trabajadores, se acordó conservar las palabras «garantice los derechos de los trabajadores». El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 16).

Párrafo 15 propuesto

106. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso: suprimir, al principio de la segunda oración, las palabras «Las empresas y», y sustituir, en la tercera oración, las palabras «mejorar o adquirir nuevas competencias de forma proactiva» por «estar abiertos y aprovechar las oportunidades de mejorar o adquirir nuevas competencias», y suprimir asimismo las palabras «para mantener su empleabilidad». El Vicepresidente gubernamental propuso: sustituir, en la primera oración, las palabras «deben adoptar» por «deberían formular y aplicar»; sustituir, en la segunda oración, las palabras «deberán ampliar su contribución a» por «deberían ampliar su compromiso con la educación continua, el aprendizaje permanente», y añadir la siguiente nueva oración final: «Los mandantes deberían realizar un análisis del mercado de trabajo conjunto para alcanzar una mayor comprensión de las necesidades de competencias actuales y futuras.». El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 17).

Párrafo 16 propuesto

107. Un miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores propuso:

- añadir al final del párrafo introductorio las palabras «proseguir su labor general y sectorial para»;
- sustituir, en el apartado *a*), las palabras «las normas» por «los convenios»;
- añadir, al principio del apartado *b*), las palabras: «tal como se discutió en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo y también en el marco de la iniciativa del centenario para promover la ratificación universal de determinados convenios,»;
- sustituir, en el apartado *b*), las palabras «los desafíos y oportunidades» por «el impacto en el empleo y las relaciones laborales», y
- añadir el nuevo apartado *d*) siguiente: «supervisar la evolución de la industria y la aplicación de estos principios en un ciclo de dos años».

108. El Vicepresidente empleador propuso añadir, en el apartado *b*), después de las palabras «en estas industrias», las palabras «con la plena participación de los mandantes tripartitos,». El Vicepresidente gubernamental propuso añadir, en el apartado *c*), después de la palabra «fortalecer», las palabras «la cooperación internacional y la», y añadir al final del apartado las palabras «, manteniendo informado al Consejo de Administración de toda novedad al respecto».

109. Durante la discusión, se señaló que la adición propuesta de un nuevo apartado que instara a realizar una labor de supervisión cada dos años tenía repercusiones financieras. Tras una explicación proporcionada por la Secretaria General de los procedimientos habituales para la aprobación por el Consejo de Administración, se acordó omitir la propuesta. Se acordó asimismo añadir las palabras «, cuando sea oportuno y así lo acuerden los mandantes de la OIT», después de las palabras «organizaciones internacionales», en el apartado *c*).

110. Con respecto a la propuesta formulada por el miembro de la secretaría del Grupo de los Trabajadores de incluir una referencia a la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo y a la iniciativa del centenario para promover la ratificación de determinados convenios, el Vicepresidente empleador y el representante del Gobierno del Brasil cuestionaron el valor añadido de su inclusión en los puntos de consenso. A este respecto, la representante del Gobierno de Alemania indicó que la decisión de no incluir las referencias a las iniciativas de la OIT no indicaba que se las considerara menos, sino que se pretendía

evitar la repetición. El Vicepresidente empleador respaldó la opinión de la representante del Gobierno de Alemania. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada (renumerado como párrafo 18).

111. Se acordó introducir notas a pie de página en todos los puntos de consenso a fin de aclarar las diversas referencias contenidas en el texto.
112. Los puntos de consenso se adoptaron en su forma enmendada.

V. Declaraciones de clausura

113. A lo largo del Foro, varios oradores comentaron las cuestiones de procedimiento. El Vicepresidente gubernamental pidió a la Oficina que el proyecto de puntos de consenso se pusiera a disposición de los participantes a la mayor brevedad. Señaló que la discusión celebrada durante los dos primeros días había sido de carácter general y consensual, pero que el examen del proyecto de puntos de consenso había sido un proceso largo y difícil. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en que facilitar la labor del Foro recibir el proyecto de puntos de consenso lo antes posible. El representante de la Organización Internacional de Empleadores pidió que se entablara una discusión con la Oficina sobre los aspectos de procedimiento y el Reglamento de los foros de diálogo mundial. La Secretaria General invitó a los mandantes a considerar el formato de los foros de diálogo mundial. Observó que una gran parte del tiempo disponible para la discusión durante los dos primeros días del Foro no había sido necesario, pero que el proceso de examen y acuerdo de los puntos de consenso había sido mucho más difícil.
114. El Vicepresidente empleador señaló que, si bien había sido más difícil de lo previsto llegar a un acuerdo, al final del Foro se había alcanzado un consenso que podía ser aceptable para todos. La digitalización era un reto para todas las personas y en futuros foros habría mucho que discutir.
115. El Vicepresidente trabajador puso de relieve los grandes cambios que había conllevado la digitalización y la importancia del diálogo social para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades.
116. El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo en que la revolución industrial actual era totalmente diferente de la que había tenido lugar en el siglo XIX. Se necesitaba un enfoque equilibrado basado en el diálogo social, acompañado de inversiones, a fin de asegurar el trabajo decente y unos empleos bien remunerados, así como medidas para evitar las repercusiones negativas de la digitalización.
117. La Secretaria General acogió con agrado que el diálogo social hubiera prevalecido una vez más. La discusión había sido precursora en muchos sentidos de las futuras discusiones que celebrarían los mandantes de la OIT sobre el futuro del trabajo.
118. El Presidente dio las gracias a todos aquellos que habían participado en la reunión, y en particular a los tres Vicepresidentes, y clausuró el Foro.