



Organización
Internacional
del Trabajo



El diálogo social y el futuro del trabajo

Informe de la Conferencia OIT-AICESIS
23 y 24 de noviembre de 2017
Atenas, Grecia



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

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

El diálogo social y el futuro del trabajo
ISBN 978-92-2-031191-2 (web pdf)

Publicado también en Frances: *Le dialogue social et l'avenir du travail* ISBN 978-92-2-031190-5 (web pdf) 2018, y en Ingles : *Social Dialogue and the Future of Work* ISBN 978-92-2-031189-9 (web pdf) 2018.

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: ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

Índice	Página
Prefacio.....	v
Agradecimientos.....	vi
Acrónimos	vii
Resumen ejecutivo	viii
I. Introducción	1
1.1 Comprensión de los vínculos entre el diálogo social y los vectores del cambio en el mundo del trabajo.....	2
1.1.1 Avances tecnológicos	3
1.1.2 Cambios demográficos	6
1.1.3 Cambio climático.....	8
1.1.4 Globalización acelerada.....	9
1.2 El papel fundamental del diálogo social y el tripartismo.....	10
1.3 Encuesta OIT-AICESIS sobre el diálogo social y el futuro del trabajo.....	11
II. El diálogo social y el futuro del trabajo	14
2.1 La situación actual de las instituciones de diálogo social.....	14
2.2 Las prioridades de las instituciones de diálogo social en materia de política.....	17
2.3 La participación de los interlocutores sociales	20
2.4 El papel de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en el tratamiento de los desafíos que plantea el futuro del trabajo.....	22
2.4.1 Tecnología	23
2.4.2 Demografía.....	25
2.4.3 Ambiente	26
2.4.4 Globalización.....	27
III. Principales restricciones para las operaciones de los consejos económicos y sociales e instituciones similares	28
IV. Vías para la mayor participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en los desafíos que plantea el futuro del trabajo	32
4.1 Cambios internos necesarios.....	33
4.2 Apoyo de la AICESIS y la OIT	36
V. Conclusiones	37
Anexos.....	40
I. La Declaración de Atenas	40
II. Informe resumido.....	44
El diálogo social es esencial para configurar el futuro del trabajo:	46
Bibliografía.....	48

Prefacio

En mayo de 2012, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) firmaron un Memorando de Entendimiento, cuyo objetivo es reforzar su asociación de larga data y la cooperación mutuamente beneficiosa. En el marco de este acuerdo, la OIT y la AICESIS, junto con el Consejo Económico y Social de Grecia (OKE), organizaron una Conferencia internacional sobre "El diálogo social y el futuro del trabajo", los días 23 y 24 de noviembre de 2017 en Atenas, Grecia. El evento congregó a más de 190 participantes – representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores de los consejos económicos y sociales e instituciones similares procedentes de todas las regiones –, junto a expertos provenientes de las organizaciones internacionales. El objetivo de la Conferencia es analizar las importantes transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo e identificar las medidas que los consejos económicos y sociales e instituciones similares pueden adoptar para contribuir a configurar el futuro del trabajo de manera tal que beneficie a los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general.

La Conferencia OIT-AICESIS-OKE se celebró en el contexto de la “Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, una de las siete iniciativas emprendidas por el Director General en 2013 con motivo de la celebración del centenario de la OIT, en 2019. La iniciativa alienta a la reflexión y al diálogo entre los mandantes tripartitos de la OIT – gobiernos, empleadores y trabajadores – sobre los profundos cambios que están produciéndose en el mundo del trabajo actual, y sobre sus repercusiones en las economías y sociedades del mañana.

El informe de la Conferencia se basa en gran medida en los resultados de una encuesta a nivel mundial de los consejos económicos y sociales e instituciones similares a fin de examinar las funciones que desempeñan y las dificultades que encuentran para hacer frente a los cambios tecnológicos y demográficos, el cambio climático y la globalización, y para recopilar las diversas iniciativas que los consejos económicos y sociales e instituciones han emprendido a este respecto. Presenta una visión de conjunto de las percepciones actuales, las prioridades y la capacidad de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en relación con los diversos elementos de la agenda del futuro del trabajo y propone algunas recomendaciones preliminares para fortalecer su participación.

La Conferencia generó un interesante debate entre los representantes de gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como con expertos de organizaciones internacionales y otros actores sobre cómo apoyar a los trabajadores y las empresas para que se adapten al mundo de trabajo de mañana. Culminó con la adopción de la Declaración de Atenas, que promueve el diálogo social entre los gobiernos y los interlocutores sociales en todo el mundo como un instrumento clave para configurar el futuro del trabajo. Los participantes renovaron su compromiso con el diálogo social y se comprometieron a intensificar los esfuerzos para reunir a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como a otras partes interesadas a fin de hacer frente a los desafíos y multiplicar las oportunidades asociadas con el futuro del trabajo.

Por la presente, quisiéramos reafirmar la importancia de nuestra colaboración efectiva y estratégica y reiterar nuestro compromiso de seguir mejorando nuestra acción conjunta para apoyar a los consejos económicos y sociales e instituciones similares en sus esfuerzos por promover el diálogo social en momentos en que el mundo del trabajo está experimentando grandes transformaciones.

María Luz Vega
Coordinadora
Iniciativa relativa al Futuro del
Trabajo
ILO, Ginebra

Youcef Ghellab
Jefe
Unidad de Diálogo Social y
Tripartismo
ILO, Ginebra

**Francisco González
de Lena**
Secretario General
AICESIS,
Bruselas

Agradecimientos

Este informe se basa en las respuestas a la encuesta sobre el Diálogo Social y el Futuro del Trabajo, que fue enviado a los consejos económicos y sociales e instituciones similares en abril-mayo de 2017. La OIT y la AICESIS aprovechan esta oportunidad para agradecer a todas las instituciones que respondieron a la encuesta, aquellos que proporcionaron información adicional y todos los colegas quienes contribuyeron al diseño, implementación, análisis y redacción del informe, así como los responsables de la organización de la Conferencia de Atenas.

Acrónimos

AICESIS	Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CSI	Confederación Sindical Internacional
NiNi	jóvenes que ni tienen empleo, ni están recibiendo educación o formación
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
pymes	pequeñas y medianas empresas
TIC	tecnologías de la información y las comunicaciones
UE	Unión Europea

Resumen ejecutivo

El presente documento es un informe de referencia para la conferencia "El diálogo Social y el Futuro del Trabajo" que se celebró el 23 y 24 de noviembre de 2017 en Atenas. La conferencia fue organizada conjuntamente por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) y el Consejo Social y Económico de Grecia (OKE). El presente informe se basa, en gran medida, en los resultados de una encuesta de los consejos económicos y sociales e instituciones similares a la que respondieron 44 instituciones. Presenta una visión de conjunto de las percepciones actuales, las prioridades y la capacidad de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en relación con los diversos elementos relativos a la agenda del futuro del trabajo y propone algunas recomendaciones preliminares para fortalecer su participación. El programa de la Conferencia está disponible únicamente en inglés en la versión inglesa.

La conferencia OIT-AICESIS tuvo lugar en el contexto de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, una de las iniciativas presentadas por el Director General de la OIT en 2015 con motivo de la celebración del centenario de la OIT en 2019. Se trata de una iniciativa que está alentando a la reflexión por los mandantes tripartitos de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - sobre los cambios transformadores en curso en el mundo del trabajo actual y sobre lo que supondrán para las economías y las sociedades del mañana. Una parte central de estas reflexiones la integra el examen del papel que desempeña en todo ello el diálogo social.

La OIT ha determinado cuatro vectores principales del cambio - los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y la tendencia acelerada hacia la globalización - que están transformando fundamentalmente el mundo del trabajo. El diálogo social, en el que participan los gobiernos y organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, debería desempeñar un papel clave en la gobernanza del trabajo, asegurando que los países formulen políticas equilibradas para abordar las fuerzas del cambio que sean favorables tanto al crecimiento económico sostenible como a la justicia social.

Cada uno de los vectores principales del cambio presenta desafíos muy distintos para los consejos económicos y sociales e instituciones similares. La aceleración de la globalización exige que el diálogo social se adapte a las nuevas estructuras de toma de decisiones, en las que las empresas multinacionales son cada vez más influyentes. Los cambios demográficos exigen decisiones difíciles en relación con la modernización de las instituciones del estado del bienestar y la creación de miles de empleos nuevos y decentes para los trabajadores jóvenes. El potencial de los avances tecnológicos sólo puede aprovecharse a través de una reglamentación eficaz de las nuevas modalidades de trabajo y de la reducción de las brechas de competencias. Por último, la gestión del cambio climático requiere de un amplio consenso en torno a la estrategia de desarrollo sostenible. La complejidad de cada desafío se ve intensificada por la necesidad de abordarlos juntos y simultáneamente, una tarea abrumadora para cualquier país, independientemente de su nivel de ingresos o de la fase de desarrollo en que se encuentre. La magnitud de la tarea se refleja en las respuestas a las preguntas de la encuesta recibidas de los consejos económicos y sociales e instituciones similares.

En realidad, muchas instituciones nacionales de diálogo social aún estaban recuperándose de los efectos de la crisis financiera mundial. Casi dos tercios reconocieron que el diálogo social se había puesto a prueba durante los últimos años. Más de la mitad había pasado por importantes reformas, por ejemplo, de su mandato (la incorporación de cuestiones ambientales), su composición (mayor representación de los jóvenes o de las mujeres), su estructura (el establecimiento de grupos de trabajo o comités específicos) o su método de funcionamiento.

Existía la percepción generalizada de que el mundo del trabajo en evolución exigía un análisis detenido. Dos tercios de los consejos económicos y sociales e instituciones similares habían elaborado un plan estratégico para aumentar el papel del diálogo social y de la concertación política (o tenían previsto hacerlo), mientras que tres cuartas partes disponían de un plan de acción que abordaba una o más cuestiones relacionadas con la agenda relativa al futuro del trabajo. El papel de los consejos económicos y sociales e instituciones similares era básicamente de asesoramiento (por ejemplo, en la formulación de legislación o la elaboración de políticas) o de intercambio de información, incluso buenas prácticas, o ambos. Sólo alrededor de la mitad de las instituciones tenían un papel activo en las negociaciones. Los consejos económicos y sociales e instituciones similares concedían la mayor prioridad a sus funciones relacionadas con el diálogo social, promoviendo la negociación colectiva y las relaciones de trabajo sólidas, así como con la protección social, las condiciones de trabajo y el desempleo y el subempleo. Las menos prioritarias eran las relacionadas con el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, la responsabilidad social de las empresas y la naturaleza cambiante del trabajo.

Se observaban algunas diferencias entre los países, según su nivel de ingresos, como reflejaban las prioridades de política de sus consejos económicos y sociales e instituciones similares. Los países con una larga tradición de buen funcionamiento del diálogo social e instituciones bien dotadas de recursos, por ejemplo los países de ingresos altos de la Europa Continental, habían podido centrarse en mayor medida en los desafíos relacionados con el futuro del trabajo que los países sin dicha tradición y con menos recursos humanos y financieros. Los consejos económicos y sociales e instituciones similares del segundo grupo tendían a priorizar los problemas actuales y apremiantes del mercado de trabajo (por ejemplo, el desempleo de los jóvenes, la seguridad y salud en el trabajo o el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo) frente a desafíos emergentes con los que estaban menos familiarizados.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares también se encontraban en distintas fases de preparación respecto de los cuatro vectores principales del cambio. Fenómenos más recientes como los avances tecnológicos y el cambio climático, que llevaban en algunas agendas de política desde principios del decenio de 2000, eran objeto de intensos debates por muchos menos consejos económicos y sociales e instituciones similares que cuestiones de larga data como los cambios demográficos y la tendencia acelerada de la globalización. Menos de un tercio de los consejos económicos y sociales e instituciones similares habían participado en alguna actividad específica (como estudios, asesoramiento en materia de políticas o actividades de sensibilización o de creación de capacidad) en relación con los avances tecnológicos, y sólo uno de cada tres lo había hecho activamente en debates sobre el tema a nivel nacional, regional o mundial. Aún menos consejos económicos y sociales e instituciones similares habían participado en actividades relacionadas con el cambio climático.

Se identificaban varias restricciones que impedían el funcionamiento efectivo de los consejos económicos y sociales e instituciones similares. Estas limitaciones eran tanto de orden interno (principalmente la falta de recursos humanos, técnicos y financieros y el escaso poder de convocatoria, lo que reflejaba la falta de compromiso de los gobiernos), como de orden externo (especialmente la débil capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores). Algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares acordaban menor prioridad a desafíos más recientes, como la falta de representación de grupos específicos, a saber, los jóvenes, los trabajadores migrantes o los trabajadores de la economía de plataforma y la aparición de nuevas formas de trabajo y de nuevos actores de la sociedad civil.

Muchos consejos económicos y sociales e instituciones similares, conscientes de sus carencias, preveían fortalecer sus instituciones a través de diversas medidas, como la ampliación de su capacidad de planificación estratégica, el refuerzo de los conocimientos

técnicos y competencias profesionales de sus miembros, el aumento de su capacidad de convocatoria y la mejora de coordinación y colaboración internas y externas.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares valoraban positivamente el apoyo prestado por la AICESIS y la OIT. Por lo general, los miembros de la AICESIS se mostraban satisfechos con los servicios proporcionados y acogían con agrado el intercambio de información y buenas prácticas entre países, la organización de talleres sobre creación de capacidad y formación, y el intercambio de información y análisis sobre el futuro del trabajo. También se apreciaba el apoyo técnico prestado por la OIT a través de los Programas de Trabajo Decente por País y de proyectos específicos.

En las conclusiones del informe se formulan varias recomendaciones provisionales. Entre las mismas se incluyen una mejor planificación estratégica por los consejos económicos y sociales e instituciones similares de las cuestiones emergentes y específicas de cada país relativas al futuro del trabajo, tanto de los desafíos que plantea como de las oportunidades que brinda; la adopción de un enfoque más proactivo y preventivo frente al futuro del trabajo; el establecimiento de grupos de trabajo específicos sobre cuestiones prioritarias relativas al mundo del trabajo; la intensificación de las alianzas con instituciones especializadas y el mundo académico; la organización de campañas de sensibilización, audiencias públicas y otras actividades de comunicación, y un mayor intercambio de experiencias, enfoques de políticas y buenas prácticas entre países, que podrían ser facilitado por la AICESIS, en colaboración con la OIT.

I. Introducción

La iniciativa relativa al futuro del trabajo es una de las siete iniciativas de la celebración del centenario de la OIT en 2019 (OIT, 2015a). El proceso de gran alcance de transformación del mundo del trabajo requiere de una respuesta pronta y efectiva por parte de todas las partes interesadas, con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la cabeza. Esta tarea es aún más importante en vista del compromiso de la OIT en relación con el Pacto Mundial para el Empleo (OIT, 2009) de hacer que la creación de empleo ocupe un lugar fundamental en la recuperación económica, el desarrollo y la eliminación de las desigualdades, así como en el contexto del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2030 (Naciones Unidas, 2015).

La iniciativa relativa al futuro del trabajo incluye tres fases: En la primera fase (2016-2017), se han entablado, hasta la fecha, diálogos sociales a nivel nacional en unos 110 Estados Miembros de la OIT. En agosto de 2017, el Director General de la OIT estableció una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Durante la segunda fase, la Comisión se reunirá en cuatro ocasiones y publicará un informe, que incluirá recomendaciones, para principios de 2019. Por último, el informe será examinado durante la reunión del Centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2019.

En ese contexto, la OIT participará en cuatro "conversaciones del centenario" sobre los siguientes temas: i) trabajo y sociedad, con objeto de lograr un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal frente a los importantes cambios que están sufriendo las relaciones de trabajo típicas; ii) trabajo decente para todos, para promover el empleo pleno y unos niveles de vida más altos; iii) la organización del trabajo y la producción, que están experimentando cambios muy rápidos derivados de la globalización y de la evolución tecnológica, y iv) la gobernanza del trabajo, que redefine las funciones de la OIT, de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales a todos los niveles de la adopción de decisiones en el mundo del trabajo.

La conferencia conjunta de 2017 de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) y la OIT contribuye directamente al debate sobre la gobernanza del trabajo. Examinará el modo en que las instituciones nacionales de diálogo social, que reúnen a gobiernos y a representantes de los trabajadores y los empleadores entienden y gestionan los cambios que se están produciendo actualmente en el mundo del trabajo.

El presente documento de referencia tiene por objeto proporcionar a los participantes información y análisis para estimular la discusión y el debate sobre el diálogo social y el futuro del trabajo. El documento está estructurado de la siguiente manera: La parte restante de la sección I examina los vectores principales del cambio en el mundo del trabajo y la función del diálogo social en relación con cada uno de ellos. Concluye con una descripción de la encuesta realizada conjuntamente por la OIT y la AICESIS antes de la Conferencia y dirigida a los consejos económicos y sociales e instituciones similares. Las secciones que siguen presentan las conclusiones clave de la encuesta. La sección II analiza la situación actual de los consejos económicos y sociales e instituciones similares y sus actitudes frente a los desafíos que plantea el futuro del trabajo. La sección III detalla los principales desafíos y limitaciones a los que se enfrentan los consejos económicos y sociales e instituciones similares. La sección IV examina el modo en que los consejos económicos y sociales e instituciones similares pueden fortalecer su función para hacer frente a los desafíos que plantea el futuro del trabajo. Por último, la sección V ofrece algunas conclusiones y recomendaciones en materia de política derivadas del análisis.

1.1 Comprensión de los vínculos entre el diálogo social y los vectores del cambio en el mundo del trabajo

La OIT (2015a) ha identificado cuatro vectores principales del cambio que están configurando el futuro del trabajo, a saber, los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización. Existe una relación estrecha entre cada vector principal y la función del diálogo social (véase Freyssinet, 2017).

En primer lugar, los acelerados cambios tecnológicos están incidiendo profundamente en la demanda de competencias, la organización del trabajo y los límites entre empleo y empleo por cuenta propia. Se precisa del diálogo social para determinar el mejor modo de aprovechar todo el potencial de las nuevas tecnologías al tiempo que los interlocutores sociales necesitan adaptarse a la nueva configuración del trabajo.

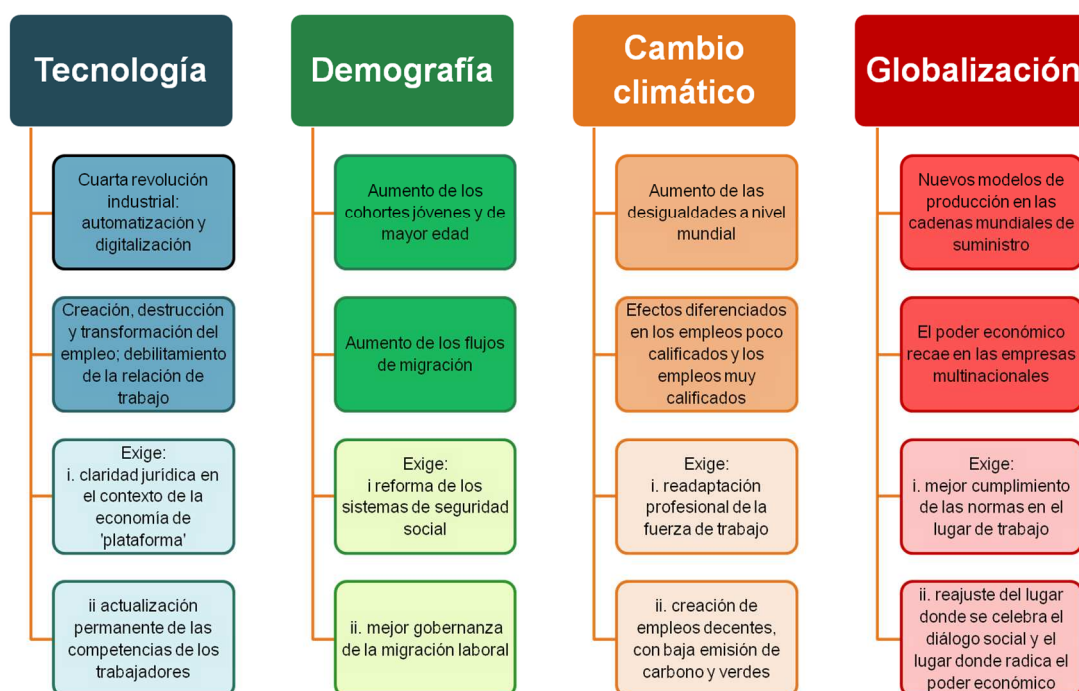
En segundo lugar, las tendencias demográficas apuntan a que los sistemas de protección social deben prepararse para una fuerza de trabajo cuya composición será radicalmente distinta en el futuro. El diálogo social es decisivo para la modernización efectiva de las instituciones existentes del estado del bienestar.

En tercer lugar, el diálogo social debe situarse en el centro de los debates sobre el desafío global que representa el cambio climático y de las respuestas a éste, asegurando una transición justa para mitigar sus peores efectos, en particular la desigualdad en el plano global.

Por último, la intensificación de la globalización, principalmente a través de las cadenas mundiales de suministro, está cambiando progresivamente el lugar donde se toman las decisiones, alejándose del nivel nacional para acercarse al nivel de las empresas multinacionales. Los procesos del diálogo social necesitan adaptarse a esta realidad nueva, inclusive a través de la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores, en particular los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro.

A continuación pasamos a examinar, uno por uno, cada uno de los vectores principales del cambio y la función que puede desempeñar el diálogo social en el modo de abordarlos. El gráfico 1 proporciona una visión general de algunas de las cuestiones clave y desafíos vinculados a cada vector principal.

Gráfico 1. Consecuencias de los vectores principales del cambio para los mercados de trabajo



1.1.1 Avances tecnológicos

Los cambios tecnológicos son un proceso dinámico que conlleva, simultáneamente, la creación de nuevos empleos, la destrucción de empleos obsoletos y la transformación de los empleos existentes, en particular en relación con el modo en que se organiza el trabajo. Estos procesos están teniendo repercusiones de amplio alcance, como el desdibujamiento de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio y entre el lugar de trabajo y el hogar, la fragmentación del proceso de producción y la dispersión del lugar de trabajo. Todos estos cambios plantean verdaderos desafíos para las instituciones y los procesos de diálogo social; la dispersión del lugar del trabajo, por ejemplo, hace que cada vez sea más difícil para los sindicatos llegar a sus nuevos miembros, tanto actuales como potenciales.

Los cambios tecnológicos de hoy tienen, a grandes rasgos, dos componentes: en primer lugar, la automatización (la ejecución de tareas técnicas por máquinas que funcionan sin la intervención de personas) y, en segundo lugar, la digitalización (la conversión de texto, imágenes y sonido en formato digital que puede procesar una computadora) (Freyssinet, 2017). Si bien ninguno de los dos procesos es totalmente nuevo, la “cuarta revolución industrial”¹ está produciéndose a un ritmo mayor (que requiere la actualización permanente de las competencias de la mano de obra) y tiene un alcance más amplio (con el potencial de cambiar drásticamente las prácticas de las empresas en todo el mundo) que las revoluciones industriales anteriores (FEM, 2016).

¹ El término define, a grandes rasgos, los avances tecnológicos en diversos ámbitos, incluida la robótica, la inteligencia artificial, la nanotecnología, la computación cuántica, la impresión en 3D, los vehículos autónomos, la biotecnología, el Internet de los objetos, los megadatos (“big data”), la Industria 4.0 y el taylorismo digital (véase Davis, 2016).

Los efectos netos de estas transformaciones tecnológicas en el número de empleos y en su distribución sectorial y geográfica aún no se conocen y son objeto de intensos debates.² No obstante, los efectos de algunos aspectos de los cambios tecnológicos están entendiéndose mejor, por ejemplo, el sector de los servicios se verá muy afectado y las posibilidades de automatización dependerán más del 'nivel de rutina' del puesto en cuestión que del sector al que pertenezca o de las competencias que precise (OIE, 2017: 7; OIT, 2016b). Los puestos de trabajo que requieren creatividad o aptitudes interpersonales se verán menos afectados por la automatización, y pueden darse efectos positivos para las mujeres, cuyo equilibrio entre vida laboral y personal puede verse muy mejorado por los avances tecnológicos (Sorgner, Eckhardt y Krieger-Boden, 2017).

La OIT (2016c:7) ha identificado tres desafíos principales en relación con la cuarta revolución industrial:

- i. la mayor polarización entre los empleos que requieren calificaciones bajas y los que requieren calificaciones altas, impulsada por la desaparición de los puestos que requieren calificaciones medias en las economías desarrolladas y la falta de diversificación económica en los países en desarrollo;
- ii. la necesidad que tienen los trabajadores, las empresas y las comunidades de una gestión política y social eficaz del proceso de cambio, y
- iii. la distribución de los beneficios de la productividad impulsados por la tecnología entre los grupos socioeconómicos en un mundo caracterizado por la desigualdad creciente.

Tanto la OIT (2016c) como la Organización Internacional de Empleadores (OIE, 2017) sostienen que estos desafíos se materializarán de manera distinta en los países desarrollados y en los países en desarrollo. Se prevé que para 2020 se registre, por un lado, un déficit importante de trabajadores muy calificados que afectará principalmente a las economías industrializadas y, por otro, un superávit global de trabajadores poco calificados, sobre todo en los países de bajos y medianos ingresos.³

En las economías industrializadas, esta situación puede conducir a un desempleo de larga duración y estructural, en particular de los jóvenes insuficientemente calificados, lo que provocará un aumento de la desigualdad y de las tensiones sociales. Será necesario adoptar políticas de promoción de un crecimiento económico sostenible y de inclusión social para contrarrestar estas tendencias. En las economías en desarrollo, el problema es más complejo. Un déficit de trabajadores muy calificados puede obstaculizar el desarrollo de los sectores de alto valor añadido de estos países, al tiempo que la automatización puede reducir su ventaja económica en el suministro de mano de obra poco calificada. El resultado neto de estos cambios puede ser una localización, local o nacional, de la producción de los países en

² Las estimaciones del potencial de la automatización ocupacional varían ampliamente. Frey y Osborne (2017) calculan que el 47 por ciento del empleo de los Estados Unidos corre un alto riesgo de automatización. Chang y Huynh (2016) consideran que hasta 3 de cada 5 empleos en los países de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) pueden desaparecer. Otros autores son más cautos. Un veterano observador de los cambios tecnológicos (Autor, 2015) afirma que el aprendizaje automático y otros adelantos recientes pueden sustituir ocupaciones que requieren calificaciones altas, pero que si bien algunos puestos pueden desaparecer, otros se limitarán a cambiar como ocurrió con las revoluciones tecnológicas anteriores. Un estudio de los países de la OCDE (Arntz, Gregory y Zierhan, 2016) llega a conclusiones similares, y considera que sólo el 9 por ciento de los puestos de trabajo de la OCDE (de media) corre el riesgo de ser automatizado.

³ Para 2020, el McKinsey Global Institute (2012: 2) proyecta un déficit global de trabajadores muy calificados de hasta 40 millones (la mitad de ellos en los países adelantados) y un superávit global de trabajadores poco calificados de hasta 95 millones, principalmente en los países de bajos y medianos ingresos.

desarrollo a las economías industrializadas.⁴ Por último, habida cuenta de que la proporción de la fuerza de trabajo en la manufactura de economías emergentes como el Brasil o la India ya se ha estabilizado en alrededor de un 15 por ciento, parece poco probable que el crecimiento de la actividad manufacturera proporcione una solución de larga duración al desempleo persistente en los países de África y América del Sur. Estos países tendrán que encontrar otros modos de construir sus clases medias y evitar un nuevo aumento de la desigualdad en los ingresos.

Sin embargo, el surgimiento de la economía de plataforma plantea una serie de desafíos totalmente distintos. La expansión del trabajo basado en plataformas en régimen de externalización abierta o *crowdwork* (trabajo realizado a través de plataformas en línea que ponen en contacto a un número infinito de organizaciones, empresas y personas) ya está repercutiendo profundamente en la naturaleza del trabajo (De Stefano, 2016). El *crowdwork* se caracteriza por su amplia diversidad, puede incluir desde tareas de baja categoría y rutinarias hasta trabajos altamente creativos. Si bien es muy difícil calcular el número de trabajadores que participan en esta modalidad de empleo, se estima que, en 2015, las principales plataformas⁵ emplearon a más de 21 millones de personas (Smith y Leberstein, 2015). La aparición de los trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta desafía las nociones existentes de la relación de trabajo y reclama la promulgación de nuevas leyes del trabajo para regular eficazmente estas modalidades de empleo (Prassl y Risak, 2016). Otros desafíos los plantea la disociación del empleo de un lugar de trabajo fijo (Eurofound - OIT, 2017) y la vuelta a la remuneración basada en los resultados, que pueden dificultar la obtención de algunas protecciones de los trabajadores, como las relacionadas con las horas de trabajo (Freyssinet, 2017). En respuesta, algunos sindicatos han empezado a ofrecer servicios específicos a estos trabajadores. Así, por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores Independientes de los Estados Unidos actúa como grupo de defensa y proporciona regímenes de seguros a sus miembros, entre los que se encuentran trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta, así como trabajadores por cuenta propia tradicionales. En Alemania, IG Metall ha puesto en marcha una plataforma para trabajadores en régimen de externalización abierta.

La cuarta revolución industrial plantea importantes desafíos para el diálogo social tanto a nivel macro como micro. A nivel macro, el desafío consiste en gestionar los efectos de los cambios tecnológicos para prevenir la polarización del trabajo en las economías industrializadas, planificar un modelo de crecimiento sostenible en las economías en desarrollo y, en todos los países, intentar distribuir las ganancias del crecimiento de la productividad del modo más equitativo desde la perspectiva social. Es posible que los contratos sociales multidimensionales (que no difieren mucho de los pactos sociales tradicionales) tengan que volver a negociarse entre los gobiernos y los interlocutores sociales, para tratar de colmar las brechas entre las competencias y la igualdad que pueden haberse visto agravadas como resultado de los cambios tecnológicos.

A nivel micro, un desafío importante es organizar a los millones de trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta que quieren que se reconozca su trabajo como una modalidad de empleo (Irani, 2015), parte de la proliferación más amplia de las modalidades atípicas de empleo (OIT, 2016a). De este modo se allanaría el camino hacia su cobertura en el marco de las reglamentaciones existentes y se daría cabida a la aplicación de estrategias establecidas de prestación de servicios y de organización por los sindicatos (Heery y Adler, 2004; Molina y Guardiancich, de próxima publicación).

Para hacer frente a estos desafíos es necesaria una gran flexibilidad por parte de las instituciones de diálogo social y de los interlocutores sociales. Como señaló la OIE (2017),

⁴ La firma de prendas deportivas Adidas, por ejemplo, tiene previsto trasladar la producción de calzado de los países en desarrollo a Alemania y los Estados Unidos (The Economist, 2017).

⁵ Como: Uber, Lyft, Sidecar, Handy, Taskrabbit, Care.com, Postmates, Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder, Crowdsourcing y Clickworker.

es posible que las organizaciones de empleadores tengan que orientarse más a los servicios, quizás abriendo su afiliación a nuevos tipos de empresas. Tal vez los sindicatos deban introducir cambios organizativos y desplegar estrategias innovadoras para poder ampliar su afiliación. Por su parte, las instituciones de diálogo social tal vez tengan que abrir el debate, cuando proceda, a nuevos interlocutores cuyas perspectivas puedan aportar valor a los de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

1.1.2 Cambios demográficos

Según la interpretación de la OIT, el cambio demográfico se centra en tres dimensiones: los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, la feminización de la fuerza de trabajo y el envejecimiento de la población (OIT, 2016d).

Las perspectivas de empleo de las cohortes más jóvenes son una preocupación apremiante a nivel mundial: la economía mundial tendrá que crear alrededor de 600 millones de empleos nuevos durante los próximos decenios si se quieren mantener las tasas de empleo actuales (S4YE, 2015),⁶ en un mundo que ya tiene un déficit de empleo de 62 millones (OIT, 2016e). Los jóvenes ya se ven afectados de manera desproporcionada por el desempleo, el subempleo, los empleos inseguros y el trabajo informal. Las niñas, suelen tener niveles de educación más bajos y más posibilidades que los niños de convertirse en NiNi (jóvenes que ni tienen empleo ni están recibiendo educación o formación).⁷

Son varios los factores que fundamentan esta situación. La crisis financiera mundial afectó a los jóvenes de con especial rudeza, ya que sus trabajos tienden a estar menos protegidos y a ser temporales. Los trabajadores jóvenes se ven afectados por el desajuste entre su educación y las nuevas competencias, tanto en los extremos superior e inferior, que demanda el mercado de trabajo. La mayor esperanza de vida (especialmente en África) significa que, si no se crean nuevos empleos, existirán pocos puestos para los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo. Por último, hay grupos socioeconómicos que, en su totalidad, tienen escasas perspectivas laborales, en particular las mujeres, las personas que viven en zonas urbanas degradadas o conflictivas, las personas pobres de las zonas rurales y los trabajadores con discapacidad.

En relación con la situación de las mujeres, siguen ocupando una situación en el mercado de trabajo subordinada respecto de la de los hombres en todos los aspectos, no sólo en relación con la persistente brecha salarial. La tasa mundial de participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo un 27 por ciento menor que para los hombres, con amplias diferencias de un país a otro (OIT, 2017d).⁸ Cuando las mujeres participan, sus perspectivas

⁶ Según S4YE (2015), en 2014 alrededor de 500 millones de jóvenes estaban desempleados, subempleados o trabajaban en empleos inseguros. Otros 621 millones (principalmente mujeres) no tenían empleo, educación o formación (NiNi). El número de desempleados jóvenes en el mundo alcanzó la cifra de 71 millones en 2016 (OIT, 2016e), lo que supone una tasa de desempleo juvenil del 13,1 por ciento, aproximadamente el 40 por ciento del total de los desempleados en el mundo. Los jóvenes tienen hasta cuatro veces más posibilidades de estar desempleados que los adultos. Los niveles de desempleo son hasta un 10 por ciento más elevados para las jóvenes que para los jóvenes.

⁷ Los niños tienen niveles de escolarización más altos en todas las edades y regiones, excepto en las economías industrializadas, donde las niñas tienen más posibilidades de estar escolarizadas. La diferencia entre los sexos es más acusada en Oriente Medio y la región de África del Norte.

⁸ En 2017, la mayor brecha de género que se observa en las tasas de participación en el mercado de trabajo es la de las mujeres en las economías emergentes (31 por ciento), seguida de las mujeres de las economías desarrolladas (16 por ciento) y de las de las economías en desarrollo (12 por ciento). Las mayores brechas se registran en los Estados Árabes, África del Norte y Asia Meridional (más del 50 por ciento). En estas regiones, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es la más baja (por debajo del 30 por ciento, frente a la media mundial del 49 por ciento).

de estar desempleadas, de tener un trabajo no remunerado o tradicionalmente considerado femenino son mayores.

Por último, el envejecimiento de la población, debido a la mayor esperanza de vida y a las tasas menores de fertilidad, está convirtiéndose rápidamente en motivo de inquietud para casi todos los países, no sólo para las economías industrializadas. Según las Naciones Unidas (2017), un 13 por ciento de la población mundial tiene, en la actualidad, más de 60 años edad; en 2050, esta proporción será superior al 25 por ciento en todos los continentes, a excepción de África. El efecto en el índice de dependencia de las personas de edad será alarmante.⁹

Una población que envejece plantea el doble problema, por un lado, de proporcionar seguridad social adecuada y sostenible (pensiones de vejez, atención de salud y atención a domicilio) para las personas de edad y, por otro, de preparar los mercados de trabajo para absorber una fuerza de trabajo de más edad. En relación con las pensiones de vejez, por ejemplo, varias organizaciones internacionales recomiendan una combinación de pensiones públicas contributivas y regímenes no contributivos (véase OIT, 2017e; Holzmann, Palmer y Robalino, 2012; OCDE, 2015a), además de medidas integrales para promover el trabajo a una edad más tardía (véase OCDE, 2006; 2015b; Comisión Europea, 2011), se han observado dos tendencias contrarias. Por el lado positivo, ha mejorado la cobertura de la seguridad social, especialmente en los países en desarrollo.¹⁰ Por el lado negativo, se ha observado una contracción de los regímenes de pensiones públicas entre 2010 y 2016, en muchos casos vinculada a la crisis financiera global.¹¹

En un escenario complejo de estas características, ¿cómo puede el diálogo social ayudar a disminuir el desempleo de los jóvenes, cerrar las brechas de género, aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y modernizar los sistemas de seguridad social? Cabe recordar que ninguna de estas cuestiones por sí sola es particularmente nueva, lo que ocurre es que se combinan de nuevas maneras. Los pactos sociales tripartitos, suscritos por países tan diversos como Chile, Corea del Sur, Eslovenia, Italia y Zimbabwe, han otorgado a los interlocutores sociales un papel fundamental en la adopción de decisiones relacionadas con las reformas de la seguridad social, la educación y la formación, las reglamentaciones del mercado de trabajo y las políticas activas del mercado de trabajo, entre otras cuestiones (véase Baccaro y Galindo, de próxima publicación). El diálogo social reviste especial pertinencia para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo y en la sociedad. Con todo, un examen global de las instituciones nacionales de diálogo social (Muller, de próxima publicación) confirma la representación insuficiente de las mujeres en dichos órganos en todas las regiones, situación que es preciso corregir.

La Confederación Sindical Internacional (CSI, 2017a) y la OIE (2017) convienen en que, para hacer frente al creciente desempleo de los jóvenes, es primordial seguir mejorando las medidas de transición de la escuela al trabajo, particularmente a través de inversiones en educación y en formación profesional. Existen, no obstante, importantes elementos complementarios potenciales entre las tendencias demográficas de las distintas regiones del mundo: la emigración de los trabajadores más jóvenes de los países en desarrollo puede ayudar a resolver déficits de competencias y sistemas insostenibles de seguridad social en

⁹ La Organización de las Naciones Unidas (2017) estima que, para 2050, la relación entre la población en edad de trabajar (20 a 64 años) y las personas de edad (más de 65 años) puede disminuir por debajo de 2 en cinco países de América Latina, siete países de Asia y 24 países de Europa.

¹⁰ Desde 2000, el número de países en los que la cobertura social supera el 90 por ciento ha aumentado de 34 a 53, mientras que aquellos en los que la cobertura no llega al 20 por ciento ha disminuido de 73 a 51 (OIT, 2017b).

¹¹ Las economías adelantadas, como los miembros de la UE y de la OCDE, han introducido mecanismos de estabilización automáticos, una indexación limitada y han aumentado la edad de jubilación (Carone y otros autores, 2016).

los países industrializados (véase Barr, 2012), mientras que la inversión en la economía de la prestación de cuidados para la población de edad de estos últimos puede impulsar la economía (CSI, 2017).

Aunque no existen datos fidedignos sobre la participación de los interlocutores sociales en la adopción de decisiones en estos ámbitos cruciales, sí existen datos circunstanciales que indican que, a menudo, su función es limitada (Ghellab y Papadakis, 2011). Un regreso a la concertación política tripartita es una condición sine qua non para garantizar el futuro del contrato social. De hecho, la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa (2008) subraya *"promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para: [...] facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente"*.¹²

1.1.3 Cambio climático

Hasta hace poco, el cambio climático era un campo de estudio marginal que, podría decirse, ha pasado a ser el tema más apremiante en las agendas actuales de investigación y políticas. El consenso prácticamente universal acerca de que la influencia humana ha sido la causa dominante del calentamiento observado desde mediados del siglo XX, según señala el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (Cook y otros autores, 2016), resultó en la adopción del Acuerdo de París en 2015, que firmaron (a octubre de 2017) 195 Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). El objetivo del Acuerdo de París es mitigar el calentamiento global. Para mantenerse dentro del límite de calentamiento de 2°C, las emisiones de gases de efecto invernadero deberían reducirse a cero entre 2055 y 2070, y así evitar consecuencias graves como pérdidas importantes de la productividad (OIT, 2013a). Según la CSI (2016), sectores económicos enteros deben transformar su huella de carbono y todos los empleos deben hacerse compatibles con el clima. Esto conlleva la destrucción creativa de empleo, no muy alejada de la que han traído consigo los cambios tecnológicos.

Existe un consenso relativo acerca de que la inversión necesaria para abordar el cambio climático tiene un potencial considerable de generación de empleo.¹³ Los recientemente creados 'empleos verdes' que la OIT promueve son empleos decentes que contribuyen a preservar o restablecer la calidad del medio ambiente, ya sea en sectores tradicionales como la industria y la construcción, o en sectores verdes emergentes nuevos como las energías renovables y la eficiencia energética.¹⁴

El diálogo social tiene un papel fundamental que desempeñar en la gestión de la transición hacia unas economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista ambiental, como ponen de relieve las Directrices de política para una transición justa (OIT, 2015) y la Memoria del Director General a la 106.a reunión de la CIT (OIT, 2017c). Las directrices exponen los principios rectores para una transición justa, así como las principales esferas de

¹² Adoptados por la CIT en su 97.a reunión, Ginebra, 2008.

¹³ En 2010, la CIS (2016) estimó que si únicamente 12 países invirtiesen cada año durante cinco años el 2 por ciento del PIB en sectores importantes, podrían crearse hasta 48 millones de puestos de trabajo. La OIT (2013a) examinó 24 estudios globales, regionales y nacionales recientes que, básicamente, coinciden en que puede conseguirse un aumento del empleo de hasta 60 millones de puestos de trabajo. La OCDE (2017a) predice que, sólo en el sector de las energías renovables, pueden crearse hasta 20 millones de puestos en el mundo para 2030.

¹⁴ El objetivo principal de los empleos verdes es mejorar la eficiencia de la energía y de las materias primas, limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas y apoyar la adaptación a los efectos del cambio climático.

política que deben abordarse, y ponen de relieve la necesidad de contar con un consenso a través del diálogo social.

Se ha argumentado que la desigualdad y la degradación ambiental se fortalecen mutuamente. Por un lado, las naciones ricas 'deslocalizan' efectivamente a las regiones más pobres los daños ambientales vinculados a sus hábitos de consumo excesivo. Por otro lado, la degradación ambiental en los países más pobres agrava la desigualdad subyacente. Así pues, el diálogo social entre los países y en el seno de los mismos es necesario para gestionar la distribución de los costos y los beneficios relacionados con el medio ambiente y con el cambio climático entre los distintos grupos socioeconómicos y las zonas geográficas.

La ecologización de la economía tendrá efectos distintos en los empleos poco calificados y los empleos calificados (OCDE, 2017a). A escala mundial, los datos muestran que, hasta la fecha, las políticas relativas al cambio climático afectan principalmente a los empleos poco calificados; muchos de estos puestos se están perdiendo pero también se está creando un número similar de puestos nuevos. Así pues, existe un potencial importante de trastorno/desplazamiento para el segmento menos calificado de la fuerza de trabajo. En cambio, aunque las cifras absolutas son menores, se observa un aumento neto del empleo en los puestos de trabajo que requieren calificaciones medias y altas del mercado de trabajo, lo que indica que estos trabajadores tienen el potencial de beneficiarse en mayor medida. En este contexto, el diálogo social es necesario para limar las discrepancias entre sectores y para canalizar la inversión en educación y formación con objeto de cerrar las brechas de competencias que están surgiendo.

Por último, será preciso un diálogo social más inclusivo en la formulación de un modelo de desarrollo sostenible para el futuro, por ejemplo, en el que participen asociaciones de la sociedad civil dedicadas a la protección ambiental, según proceda. Por su lado, los interlocutores sociales quizás necesiten adoptar nuevas modalidades de reglamentación ambiental que, por ejemplo, puedan imponer determinados límites a las operaciones empresariales, dar lugar a nuevas obligaciones fiscales o, tal vez, reducir el empleo en algunos sectores.

1.1.4 Globalización acelerada

Durante alrededor de dos decenios, la OIT ha estado promoviendo una globalización socialmente justa (véase la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Mundialización, 2004). El tema de la Conferencia OIT-AICESIS en 2015 fue el diálogo social y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, en particular en las cadenas mundiales de suministro (OIT-AICESIS, 2015).

Según el Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional: " La mundialización económica puede ser definida, de manera un tanto simplificada, como un proceso de integración económica rápida entre los países. Este proceso ha sido inducido por la creciente liberalización del comercio internacional y de la inversión extranjera directa, así como por la mayor libertad de los flujos de capital."¹⁵ El presente documento se centra en dos aspectos interrelacionados de la globalización que inciden directamente en el diálogo social, a saber las empresas multinacionales y la proliferación de las cadenas mundiales de suministro.¹⁶

¹⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb276/sdl-1.htm>

¹⁶ Según la OIT (2016), se entiende por «cadena mundial de suministro» toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios.

La Conferencia OIT-AICESIS (2015) identificó el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo como uno de los principales desafíos que planteaban las cadenas mundiales de suministro, en particular en las economías en desarrollo. Gran parte del empleo generado por las empresas multinacionales lo encontramos en las pequeñas y medianas empresas (pymes) que se encuentran en el nivel inferior de sus cadenas de suministro. Y ahí es precisamente donde se registran los mayores déficits de trabajo decente. Muchas de esas empresas son informales y emplean a personas que trabajan desde su domicilio y a otros trabajadores atípicos.

Con objeto de impedir violaciones de los derechos del trabajo en las cadenas mundiales de suministro, existen varios tipos de intervención posibles, el cumplimiento estricto de la legislación nacional e internacional por el Estado (Ruggie, 2008), las iniciativas privadas voluntarias de las empresas multinacionales (OIT, 2013) y la aplicación efectiva y el control independiente de los códigos de conducta por los órganos internacionales (OIT, 2017b; OCDE, 2011; 2017). La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, revisada en 2017, contiene una serie de recomendaciones sobre el desarrollo económico y el progreso social inclusivos.

¿Cuáles son las implicaciones de estas tendencias para el diálogo social? Un desafío directo está relacionado con una posible tensión entre el deseo del Estado de atraer inversión extranjera directa y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 establece una base universal de cuatro derechos que deben respetarse en todos los países.¹⁷ No obstante, antes de tomar decisiones relativas a las inversiones, las empresas multinacionales evalúan todos los aspectos del entorno empresarial en los posibles países de acogida, en particular su legislación del trabajo y los incentivos fiscales (véase Jensen, 2008). A fin de atraer inversión extranjera directa, el Estado puede favorecer un enfoque unilateral de la adopción de decisiones frente al diálogo social. Las empresas multinacionales también suelen disponer de una línea directa de comunicación con los gobiernos, y no son miembros de organizaciones nacionales de empleadores. Esta situación puede socavar aún más la función de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas a nivel nacional.

Otro desafío al que se enfrenta el diálogo social se plantea por la "disasociación" del lugar principal donde se toman las decisiones (a saber, la sede, situada en el país donde está registrada la empresa) del lugar donde se celebra el diálogo social a nivel nacional. ¿Cómo pueden las instituciones nacionales de diálogo social elevar su función por encima de la de considerar el modo de gestionar mejor la repercusión de las decisiones que se toman en otro lugar? Otros desafíos son los relacionados con el modo en que los consejos económicos y sociales e instituciones similares pueden entender con eficacia y abordar las perspectivas de la gran cantidad de pymes que participan en las cadenas mundiales de suministro, así como con el modo en que pueden tenderse puentes para la cooperación con los muchos grupos de partes interesadas en las cuestiones que se plantean (por ejemplo, los consumidores, los ecologistas, los activistas de derechos humanos, entre otros). Un estudio reciente de la OIT (Pyke, 2017) concluyó que las instituciones nacionales de diálogo social tienen el potencial, a pesar de las diversas restricciones con que se topan, de colaborar con las pymes y ayudar a colmar la brecha de gobernanza en las cadenas mundiales de suministro.

1.2 El papel fundamental del diálogo social y el tripartismo

Hay mucho que aprender sobre la historia del diálogo social posterior a la Segunda Guerra Mundial que puede ayudar a allanar el camino para hacer frente con éxito al enorme desafío que supone configurar el mundo del trabajo del futuro. El objetivo del contrato social suscrito

¹⁷ Estos cuatro derechos son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

entre empleadores y trabajadores durante el *Wirtschaftswunder* (el período de 30 años de fuerte crecimiento económico que siguió a 1945) era contener las presiones inflacionistas, pero también consiguió distribuir los beneficios del crecimiento entre la mano de obra y el capital (Schmitter, 1979). Cuando estalló la estanflación durante el decenio de 1970, el objetivo del diálogo social era preservar el empleo en tiempos caracterizados por las condiciones económicas internas difíciles y el aumento de la competitividad global. Los pactos sociales que surgieron en los decenios de 1980 y 1990 generaron resultados positivos inesperados, incluso en aquellos países que carecían de instituciones de diálogo social sólidas (Baccaro y Galindo, de próxima publicación); Avdagić, Rhodes y Visser, 2011). Por último, a principios de la Gran Recesión de 2008-2009, y antes de que se instauraran las políticas de consolidación fiscal, los procesos de diálogo social consiguieron, una vez más, salvar miles de empleos a pesar estar viviendo las peores condiciones registradas desde la Segunda Guerra Mundial (Ghellab, 2009; Freyssinet, 2010; Guardiancich, 2012).

Con todo, a pesar del papel positivo desempeñado por el diálogo social durante los últimos 75 años, los cambios en el mundo del trabajo están generando importantes desafíos nuevos. La expansión de las instituciones nacionales de diálogo social y el aumento de la ratificación del Convenio núm. 144¹⁸ no siempre se han traducido en resultados positivos sobre el terreno. La desigualdad en los ingresos entre los países va en aumento (OIT, 2017; OCDE, 2015), las relaciones laborales están asistiendo a la desregulación de sus condiciones (Baccaro y Howell, de próxima publicación), la cobertura de la negociación colectiva está disminuyendo (OCDE, 2017b: 138), y los pactos sociales son menos ambiciosos que en el pasado (Molina y Guardiancich, 2017; Baccaro y Galindo, de próxima publicación).

Existe una coincidencia de opiniones cada vez mayor de que las fuerzas conservadoras y socialdemócratas, los keynesianos y los monetaristas, los globalistas y los nacionalistas y, en particular, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, pueden unirse en la lucha contra la desigualdad global (Freyssinet, 2017). La desigualdad no sólo empeora muchos indicadores sociales, como la corrupción, la criminalidad y la salud (Wilkinson y Pickett, 2009), sino que también aminora el ritmo del crecimiento económico (Ostry, Berg y Tsangarides, 2014; OCDE, 2014). De hecho, durante la presentación de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017, el Primer Ministro sueco, Stefan Löfven (copresidente), dijo que *"la igualdad entre los países y en los países era la cuestión que definía nuestra época."* El diálogo social tiene mucho que ofrecer en lo que atañe a cerrar la brecha mundial de la desigualdad.

El objetivo general del diálogo social es conciliar los intereses de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, lo que contradice la afirmación de que la concertación política llevará siempre y obligatoriamente a un juego de suma cero (OIT, 2016b). En palabras del Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder: *"El diálogo social y el tripartismo han desempeñado un papel importante a lo largo de la historia. Consideramos que los necesitaremos aún más en el futuro para encontrar las soluciones adecuadas a los desafíos que plantea la transformación del mundo del trabajo"*.¹⁹

1.3 Encuesta OIT-AICESIS sobre el diálogo social y el futuro del trabajo

El cuestionario de la encuesta se distribuyó electrónicamente a consejos económicos y sociales e instituciones similares en todo el mundo. Consistía en preguntas tipo test y preguntas abiertas, organizadas en cuatro secciones principales, como sigue:

¹⁸ El Convenio de la OIT sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) se considera uno de los instrumentos más relevantes desde el punto de vista de la gobernanza en la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa (OIT, 2017f). A octubre de 2017 ha sido ratificado por 139 países.

¹⁹ Guy Ryder, Director General de la OIT, Singapur, 26 de octubre de 2015.

-
1. La situación actual del diálogo social. La sección incluía cuatro preguntas sobre la situación del diálogo social y el tripartismo, como la participación de los interlocutores sociales, los desafíos para el diálogo social y las estrategias y respuestas adoptadas por los consejos económicos y sociales e instituciones similares.
 2. El futuro del trabajo y los desafíos a los que se enfrentan los consejos económicos y sociales e instituciones similares. Las preguntas de esta sección abordaban los conocimientos de los consejos económicos y sociales e instituciones similares sobre los cuatro vectores principales del cambio y su participación en los mismos.
 3. El papel que se atribuye a las instituciones de diálogo social en el tratamiento de los desafíos relacionados con el futuro del trabajo, en particular el fortalecimiento de la influencia de los interlocutores sociales.
 4. El apoyo que necesitan los consejos económicos y sociales e instituciones similares de la OIT y la AICESIS.

Cuarenta y cinco consejos económicos y sociales e instituciones similares respondieron al cuestionario de la encuesta. Alrededor del 58 por ciento de las respuestas eran de instituciones miembros de la AICESIS y el 42 por ciento de instituciones que no lo eran. Algunas de las instituciones de la segunda categoría estaban en proceso de solicitar la afiliación a la AICESIS.

La lista de las instituciones que respondieron por región aparece en la lista a continuación.

Región	Número de respuestas	Consejos económicos y sociales e instituciones similares
África	9 (20%)	- Consejo Económico y Social Nacional (Argelia); - Consejo Superior de Diálogo Social (Burkina Faso); - Comité Nacional de Diálogo Social (Burundi); - Comité Nacional de Diálogo Social (Chad); - Consejo Económico y Social (Guinea); - Consejo Económico y, Social, Ambiental y Cultural (Côte d'Ivoire); - Consejo Económico, Social y Ambiental (Marruecos); - Consejo Económico, Social y Ambiental (Senegal); - Grupo de trabajo tripartito del contrato social (Túnez);
Américas, América Latina y el Caribe	5 (11%)	- Consejo Superior Laboral (Chile); - Ministerio del Trabajo de Colombia; - Consejo Superior de Trabajo (Costa Rica); - Consejo Económico y Social (República Dominicana); - Ministerio de Trabajo (Granada)
Estados Árabes	2 (4,4%)	- Consejo Social y Económico (Jordania); - Consejo Económico y Social (territorios palestinos ocupados)
Asia y el Pacífico	10 (22,2 %)	- Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (Bangladesh); - Consejo Consultivo Laboral Tripartito Nacional (Islas Cook); - Consejo Económico y Social (China); - Ministerio de Trabajo (Indonesia); - Consejo de Política del Trabajo (Japón); - Comisión de Desarrollo Económico y Social (República de Corea); - Foro Nacional Tripartito (Samoa); - Ministerio de Trabajo (Singapur) (en colaboración con los interlocutores sociales); - Ministerio de Trabajo, Relaciones Sindicales y Desarrollo de Sabaragamuwa (Sri Lanka); - Consejo Consultivo Laboral Tripartito (Vanuatu)
Europa	19 (42,2%)	- Consejo Público (Armenia); - Consejo Nacional del Trabajo (Bélgica); - Consejo Económico y Social (España); - Consejo Económico y Social (ex República Yugoslava de Macedonia); - Consejo Económico, Social y Ambiental (Francia); - Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales (Georgia) ; - Consejo Social y Económico (Grecia); - Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo (Italia); - Consejo Económico y Social (Luxemburgo); - Consejo de Desarrollo Económico y Social (Malta); - Consejo Social (Montenegro); - Consejo Social y Económico (Países Bajos); - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Noruega; - Consejo Económico y Social (Romania); - Consejo de Diálogo Social (Polonia); - Cámara Cívica (Federación de Rusia); - Consejo Social y Económico (Serbia); - Consejo Social y Económico (Bosnia y Herzegovina)²⁰ ; - Consejo Social y Económico Nacional Tripartito (Ucrania)

²⁰ La encuesta abarca únicamente a la República Srpska, una de las dos entidades de Bosnia y Herzegovina.

II. El diálogo social y el futuro del trabajo

Las secciones II, III y IV del presente informe presentan las conclusiones clave de la encuesta OIT-AICESIS. Los datos porcentuales se refieren a (la proporción de) los consejos económicos y sociales e instituciones similares que respondieron a cada pregunta. Las secciones siguen, en términos generales, la estructura del cuestionario que se distribuyó a los encuestados.

2.1 La situación actual de las instituciones de diálogo social

Desde que estalló la crisis económica y financiera mundial hace casi un decenio, el diálogo social ha estado sufriendo fuertes presiones en muchos países. En otros, por el contrario, se ha visto fortalecido para afrontar mejor los desafíos que han ido surgiendo. Más de la mitad (56 por ciento) de los consejos económicos y sociales e instituciones similares han sufrido una importante reestructuración en los últimos años, lo que ha conducido a cambios sustanciales en su mandato, composición, estructura, método de funcionamiento, entre otras cosas.

Las instituciones se han adaptado al cambio y a la intensificación de las presiones económicas principalmente a través de una mejor representatividad y eficacia. Más concretamente, se han introducido cambios en los siguientes aspectos de los consejos económicos y sociales e instituciones similares:

1. Mandato: Francia, Marruecos y Senegal empezaron a abordar cuestiones relacionadas con el medio ambiente;
2. Composición: se aumentó la representación de los jóvenes y de las mujeres en Francia, se introdujo la representación de nuevos grupos en Jordania (jóvenes emprendedores) y en Bélgica (el 'sector del beneficio social'), o se fortalecieron los grupos representados en Malta (los miembros han participado en el diálogo civil y social);
3. Estructura: la ex República Yugoslava de Macedonia estableció una secretaría tripartita para apoyar las actividades y los comités técnicos permanentes, y la República Dominicana contrató a expertos técnicos; Túnez promulgó leyes para crear el Consejo Nacional para el Diálogo Social (CNDS) en julio de 2017 (aún no ha entrado en funcionamiento); el Comité tripartito-plus de Interlocutores Sociales de Granada (que también incluye a iglesias, ONG y organizaciones de la sociedad civil) empezó a funcionar en 2012.
4. Método de funcionamiento: Luxemburgo empezó a formular planes y evaluaciones plurianuales y la ex República Yugoslava de Macedonia inició la elaboración de los Programas y Reglas Operativas de Procedimiento anuales.

Una de las instituciones que ha pasado por una mayor transformación es el Consejo de Desarrollo Económico y Social del Brasil (véase el recuadro 1),²¹ que está estrechamente vinculado al Presidente, a quien remite directamente dictámenes. El 60 por ciento de sus recomendaciones se aplican, lo que refleja su grado de eficacia.

²¹ El Consejo de Desarrollo Económico y Social de Brasil no respondió a la encuesta, pero proporcionó cierta información

Recuadro 1: Restructuración del Consejo de Desarrollo Económico y Social en el Brasil

En 2016, tras una petición presidencial de recomposición parcial de su afiliación, la Secretaría del Consejo de Desarrollo Económico y Social propuso cuatro criterios de selección, a saber: i) influencia en la opinión pública; ii) activismo en cuestiones sociales, culturales y empresariales; iii) pertinencia económica del sector representado, y iv) repercusiones sociales y políticas de la institución representada. En la actualidad, entre los miembros del Consejo se encuentran emprendedores, dirigentes sindicales, artistas y profesionales de diversos ámbitos, representando mejor a una sociedad diversa, ampliando el alcance de las opiniones y reflejando el papel de los sectores económicos y movimientos sociales emergentes. El equilibrio en cuestiones de género, raza y región complementa el alcance de los criterios de selección. Como la nueva composición del Consejo de Desarrollo Económico y Social va más allá de los trabajadores y los empleadores, el gobierno federal brasileño también ha creado un nuevo consejo tripartito especializado en relaciones laborales: el Consejo Nacional del Trabajo.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares de algunos países pasaron por sucesos dramáticos. En Estonia y Mauricio,²² los consejos económicos y sociales e instituciones similares fueron abolidos con efecto. En Italia, el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo registró una reducción drástica de personal en 2011 y, en diciembre de 2016, el Gobierno presentó una propuesta para abolirlo, que más tarde fue rechazada en un referéndum. En la actualidad, el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo está en proceso de restructuración.

Más de dos tercios de los consejos económicos y sociales e instituciones similares (31) tenían un plan estratégico para promover el papel y el impacto del diálogo social en la formulación de políticas/leyes. La gran mayoría de estos planes contemplaban consultas tripartitas y tripartitas con participación ampliada más regulares (30), así como el intercambio de información (26) a nivel nacional. Eran muchos menos los que incluían consultas a nivel sectorial, intersectorial o empresarial; sólo 14 consejos económicos y sociales e instituciones similares concibieron planes que recurrieran a la negociación colectiva y 10 a la cooperación en el lugar de trabajo.

Independientemente de si se había adoptado o no un plan formal, los consejos económicos y sociales e instituciones similares seguían emprendiendo acciones para mejorar su papel en la formulación de políticas. Estas medidas pueden clasificarse en tres grupos.

En primer lugar, varios consejos económicos y sociales e instituciones similares habían formulado sus objetivos y su plan de acción estratégico, asegurándose de que encajaban en un marco de desarrollo más amplio y considerando la posibilidad de supervisar y evaluar su aplicación. El objetivo de algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares era promover la cohesión social, como en las orientaciones estratégicas para 2015-2020 del Consejo Económico, Social y Ambiental de Francia,²³ el Plan Estratégico de Desarrollo de Côte d'Ivoire y el Plan Estratégico del Ministerio de Trabajo para 2015-2019 de Indonesia. El fortalecimiento del diálogo social, la negociación colectiva y las capacidades de los consejos económicos y sociales e instituciones similares se situaban en el centro del programa del Consejo Económico y Social de Luxemburgo, del plan de acción del Consejo Económico y Social de la ex República Yugoslava de Macedonia, de la Estrategia Estatal de Formación del Mercado de Trabajo y su Plan de Acción para 2015-2018 de Georgia (formulado con la ayuda de la OIT) y varios dictámenes del Consejo Económico, Social y Ambiental de Francia.

En segundo lugar, muchas instituciones habían fortalecido su capacidad técnica, estructura, efectividad, influencia y funcionamiento. Vanuatu estaba planteándose la introducción de una serie de medidas para revitalizar el Consejo Consultivo Laboral Tripartito, así como de un servicio de mediación. La Comisión de Desarrollo Económico y Social de la República de Corea estaba fortaleciendo la representación en su país de las mujeres, los jóvenes, los

²² Ninguno de los dos países respondió a la encuesta

²³ <https://iena.lecese.fr/sites/default/files/plenieres/160223CRI.pdf>.

trabajadores por cuenta propia y los trabajadores atípicos. El Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos celebraba mesas redondas para compartir información con el Parlamento y el público en general. En Malta, el Consejo de Desarrollo Económico y Social había formulado una estrategia para fortalecer su capacidad (véase el recuadro 2). En 2016-2017, el Comité Nacional para el Diálogo Social del Chad aumentó su apoyo a los comités bipartitos de diálogo social en seis ramas del sector público (salud y acción social, comunicación e información, administración económica y financiera, recursos naturales, educación y administración general) para favorecer las consultas tripartitas entre el Gobierno (como empleador) y los representantes de los trabajadores, y resolver los conflictos laborales. En el seno del Comité Nacional para el Diálogo Social también se constituyó un Comité Técnico Tripartito, encargado de establecer una paz social duradera que promoviese el intercambio de información sobre las perspectivas económicas del país a través de medios electrónicos y de un sitio web específico. La Cámara Cívica de la Federación de Rusia mejoró su comunicación y su participación en la elaboración de políticas a través de audiencias públicas y de consultas preliminares en fase muy temprana (examen público) de los proyectos de ley y a través del proyecto 'Una Hora con el Ministro', por el cual el Ministro de Trabajo respondió a preguntas sobre varias cuestiones relacionadas con la protección social y el mercado de trabajo en 2016. En Singapur, además de varios comités tripartitos como el Consejo Nacional de Salarios y el Comité Tripartito sobre Empleabilidad de los Trabajadores de más Edad, el Gobierno y los interlocutores sociales establecieron conjuntamente la Alianza Tripartita Limitada (TAL) en 2016. La Alianza Tripartita Limitada (TAL) abordaba prioridades comunes como la promoción de prácticas justas y progresivas en el lugar de trabajo, y ayudaba a los empleadores y a los trabajadores a gestionar los conflictos laborales.

Recuadro 2: Fortalecimiento de la capacidad del Consejo de Desarrollo Económico y Social de Malta

El Consejo de Desarrollo Económico y Social ha formulado un plan estratégico para ocuparse de cinco esferas clave de mejora:

1. Estructura y funcionamiento del Consejo más eficaces: definición de un plan de trabajo y de una estructura renovada de tres niveles (un grupo de trabajo, una oficina y una plenaria)
2. Autonomía absoluta: fortalecimiento del concepto de 'gobierno abierto' en el que se brinda a todas las partes la oportunidad de representar sus puntos de vista
3. Pertinencia: constitución de dos grupos de trabajo, realización de estudios y formulación de una estrategia de comunicación.
4. Recursos administrativos y servicios de consulta: participación de expertos y despliegue de los recursos necesarios, e
5. Independencia financiera y sostenibilidad: inversión en investigación y en nuevas instalaciones para atender las necesidades del Consejo.

En tercer lugar, una serie de consejos económicos y sociales e instituciones similares había facilitado el diálogo social, unas relaciones laborales sólidas, la negociación colectiva y la suscripción de convenios colectivos. Algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares estaban activos a nivel sectorial y de empresa: el Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG TCC) de Bangladesh se constituyó en marzo de 2017, el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica facilitó un acuerdo bianual interprofesional, y el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos aseguró una cooperación fluida a nivel de empresa. A nivel regional, el Consejo Social y Económico (OKE) de Grecia planificó el establecimiento de un Mecanismo Integrado de Consulta Regional. El Consejo Económico y Social de la República Dominicana celebró consultas tripartitas con participación ampliada que dieron lugar a la suscripción de tres pactos sociales (sobre educación, el sector eléctrico y reformas fiscales), y el Consejo Social, Económico y Ambiental de Marruecos promovió un enfoque sistemático y participativo de las consultas más amplias sobre reformas (principalmente sociales). Por último, el Consejo Económico y Social de los territorios palestinos ocupados promovió el diálogo social en una amplia gama de temas socioeconómicos (como, por ejemplo, la seguridad social).

2.2 Las prioridades de las instituciones de diálogo social en materia de política

El gráfico 2 presenta las prioridades de política establecidas de los consejos económicos y sociales e instituciones similares. Cuatro esferas se consideraban prioritarias: el diálogo social, la negociación colectiva y las relaciones laborales; la protección social; las condiciones de trabajo, y el desempleo y el subempleo. Las menos prioritarias eran el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, la responsabilidad social de las empresas y, de particular interés en el contexto de esta Conferencia, la naturaleza cambiante del trabajo.

Gráfico 2. Importancia acordada por los consejos económicos y sociales e instituciones similares a los campos temáticos en el campo del trabajo



Varios consejos económicos y sociales e instituciones similares asignaban una gran prioridad todas las categorías o a todas menos una: Argelia, Bélgica, Chile, Colombia, Francia, Granada, Japón, Jordania, Países Bajos, República de Corea, territorios palestinos ocupados y Vanuatu.

A menudo, las prioridades reflejaban el contexto nacional o regional. Los consejos económicos y sociales e instituciones similares de países industrializados, como Bélgica, República de Corea, Francia, Grecia, Japón, Noruega, Países Bajos y Singapur tendían a conceder gran importancia la naturaleza cambiante del trabajo, mientras que los de países de ingresos bajos y medianos, como Armenia, Bangladesh, Burundi, Chad, Guinea, Montenegro, Bosnia y Herzegovina²⁴, e incluso China, le otorgaban menos.

El desempleo y el subempleo, en particular de los jóvenes, se situaba entre los primeros lugares para la ex República Yugoslava de Macedonia y la Bosnia y Herzegovina, cuyos consejos económicos y sociales e instituciones similares habían formulado planes de acción de empleo específicos.

Las condiciones de trabajo se consideraban altamente prioritarias en Bangladesh a causa de los importantes accidentes en lugares de trabajo que había sufrido recientemente (véase el recuadro 3). La seguridad y salud en el trabajo también constituía motivo de preocupación

²⁴ Véase la nota de pie de página 20.

para la Cámara Cívica de la Federación de Rusia. Las autoridades de Colombia luchan por la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Recuadro 3: Sector de la confección en Bangladesh

El sector de la confección en Bangladesh representa el 11 por ciento del PIB y el 82 por ciento de las exportaciones y emplea aproximadamente a 4 millones de personas, de las cuales el 60 por ciento son mujeres. La estabilidad de este sector es decisiva para la economía del país. En los últimos años, el sector ha sufrido varios accidentes laborales graves. Como respuesta, el Gobierno se ha comprometido a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La participación de Bangladesh en la iniciativa de la Unión Europea (UE) 'Todo menos armas' y el párrafo especial adoptado por Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en su 105.ª reunión en 2016,²⁵ también han servido para promover el desarrollo del diálogo social en Bangladesh. En este contexto se constituyó el Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG TCC) en marzo de 2017. El Comité está integrado por dirigentes superiores de cada circunscripción y está presidido por el Ministro de Trabajo. El Comité supervisa la situación en el sector de la confección y revisa la legislación, políticas y planes relacionados. Se reúne un mínimo de tres veces al año y asesora al Gobierno sobre las medidas necesarias para fortalecer las relaciones entre los trabajadores y la dirección y mejorar la productividad, tomando en consideración el contexto socioeconómico del país.

Las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo eran prioridades en materia de políticas puestas de relieve por Singapur. En 2012 lanzó la iniciativa 'Derecho al trabajo' con el objetivo de formar a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones, así como de facilitar las inspecciones en el lugar de trabajo. En la convocatoria de 2015 del Premio de las Naciones Unidas al Servicio Público la iniciativa se reconoció en la categoría 'Promoción de enfoques de gobierno integral en la era de la información' para la región de Asia y el Pacífico.

El seguro social y la asistencia social se destacaban en varios casos, como los de la ex República Yugoslava de Macedonia, Indonesia, Marruecos y Senegal. Un logro clave del Consejo Social y Económico (OKE) de Grecia fue el dictamen que emitió sobre la reforma del sistema de seguridad social durante el período de consolidación fiscal. A pesar de la intensa controversia pública que provocó, el OKE pudo extraer conclusiones unánimes y hacer propuestas para una reforma del estado del bienestar. En la Federación de Rusia, para abordar el problema persistente de los retrasos en el pago de los salarios, la Cámara Cívica instauró una línea de atención telefónica.

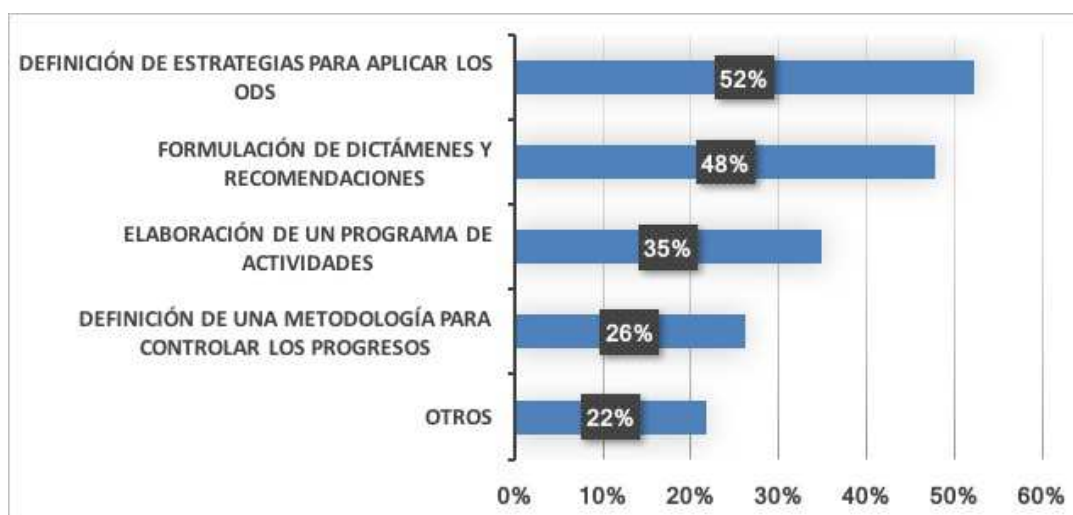
En lo que respecta a la igualdad y la no discriminación, los consejos económicos y sociales e instituciones similares de varios países llevaron adelante iniciativas, como la Estrategia de Acción Nacional en favor de las Mujeres para 2017-2022 y una reforma del sistema de cuotas de empleo para las personas con discapacidad adoptadas en la Federación de Rusia, una base de datos nacional sobre discapacidad en la ex República Yugoslava de Macedonia, una serie de informes sobre igualdad de género y la integración de las personas con discapacidad elaborados por el Consejo Económico, Social y Ambiental de Marruecos y la promoción de los derechos de las mujeres puesta en marcha en Senegal.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares de Estados africanos francófonos, como Chad, Marruecos y Senegal, se mostraban todos ellos interesados en la elaboración de procedimientos y medidas, a través del diálogo social, para asegurar una paz social duradera.

Los desafíos relacionados con el futuro del trabajo se solapaban con muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Veintitrés consejos económicos y sociales e instituciones similares habían debatido la Agenda 2030. El gráfico 3 presenta los resultados de estos debates.

²⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3284577.

Gráfico 3. Resultados del debate sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Aproximadamente la mitad de los consejos económicos y sociales e instituciones similares había definido una estrategia para aplicar los ODS y algunos menos habían formulado dictámenes y recomendaciones. En algunos casos, los consejos económicos y sociales e instituciones similares habían colaborado con instituciones externas (generalmente gubernamentales). Así, por ejemplo, el Consejo Social y Económico (OKE) de Grecia cooperaba regularmente con el organismo gubernamental responsable de la aplicación de la Agenda 2030 con objeto de facilitar un diálogo ascendente con los interlocutores sociales y la sociedad civil. También había emitido el dictamen sobre la Agenda 2030 de las Naciones Unidas: ODS prioritarios para Grecia. En Argelia, el Consejo Económico y Social Nacional (entre otros) organizó el 'Día nacional de la sensibilización sobre los ODS' reuniendo a expertos y a organizaciones de la sociedad civil activas en el campo del desarrollo sostenible para intercambiar experiencias y formular propuestas. El Consejo Superior de Trabajo de Costa Rica había colaborado en actividades con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el PNUD. Según el Consejo Consultivo Laboral Tripartito de Vanuatu, los planes departamentales de negocio y los planes corporativos ministeriales eran conformes a los ODS. El Departamento de Cooperación Económica y Técnica del Ministerio de Trabajo de Granada era el responsable de coordinar la educación y los programas de sensibilización relacionados con los ODS. El Comité Económico y Social de Luxemburgo mantenía contactos periódicos con el Consejo Superior de Desarrollo Sostenible. La Cámara Cívica de la Federación de Rusia celebraba audiencias sobre sostenibilidad y responsabilidad social de las empresas con grandes corporaciones. Por último, el Consejo Nacional de Trabajo de Bélgica había recibido consultas sobre el papel de la Agenda 2030 con objetivo de desempeñar un papel destacado en la definición de los objetivos, metas e indicadores de trabajo decente.

Alrededor de un tercio de los consejos económicos y sociales e instituciones similares (35 por ciento) había preparado un programa de actividades, sobre formación o sensibilización, entre otros temas, y cerca de una cuarta parte había definido una metodología de control, por ejemplo, a través de la formulación de un sistema nacional de información estadística. En relación con el control de los avances en los ODS, el Consejo Social y Económico de los Países Bajos (SER) había participado en una plataforma con muchas partes interesadas. En Bélgica, el Consejo Nacional de Trabajo sostenía que la aplicación de los ODS debería ejecutarse en un marco integrado y coherente entre las partes interesadas a nivel europeo y nacional. El Consejo había propuesto evaluar algunos ODS en nombre de los interlocutores sociales y había puesto de relieve la importancia de desarrollar indicadores para medir los progresos, en particular en relación con el trabajo decente. Por último, el Consejo Económico, Social y Ambiental de Francia señaló que el Gobierno había formulado la 'política francesa de cooperación internacional en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible'.

Entre los consejos económicos y sociales e instituciones similares que no habían debatido los ODS, alrededor de un tercio declaró que no contaba con información suficiente o que le faltaban conocimientos al respecto, y una proporción similar apuntó que no tenía el mandato, o que lo había previsto pero que aún no había llevado a cabo los debates necesarios. Algunas instituciones se habían constituido demasiado recientemente (por ejemplo, el Consejo Superior para el Diálogo Social de Burkina Faso y el Comité Nacional de Diálogo Social de Túnez, o estaban pasando por una reforma (por ejemplo, el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo de Italia). El Consejo Económico, Social y Ambiental de Marruecos señaló que todos los ODS eran de naturaleza transversal y, aunque no se incluyesen específicamente en la agenda, se abordaban en las discusiones sobre políticas o desafíos relacionados.

2.3 La participación de los interlocutores sociales

Se pidió a los consejos económicos y sociales e instituciones similares que evaluaran la participación efectiva de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en sus operaciones. A este respecto, las evaluaciones negativas fueron muy escasas; más de la mitad de los consejos económicos y sociales e instituciones similares consideraban que tanto los miembros trabajadores como los miembros empleadores eran participantes muy activos.

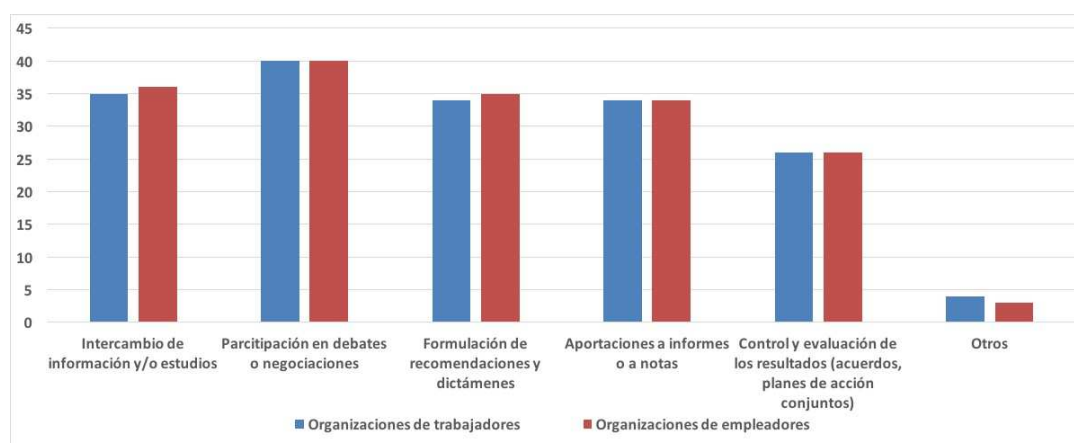
Así, por ejemplo, la Cámara Cívica de la Federación de Rusia explicó que se habían celebrado debates sobre cuestiones temáticas, como el modo de mejorar la notificación sobre sostenibilidad y responsabilidad de las empresas, así como sobre el desarrollo de capital humano. El Programa de Trabajo Decente por País para 2017-2020 de Samoa precisaba de la colaboración ampliada entre todos los interlocutores sociales en el Foro Nacional Tripartito. Los tres consejos económicos y sociales e instituciones similares del Benelux y el de Singapur consideraban a los interlocutores sociales como los verdaderos motores tras sus consultas y negociaciones, y su participación estaba asegurada en todas las fases y a todos los niveles de la adopción de decisiones. De manera similar, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) de Colombia, las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores son integrantes activos y decisivos en la toma de decisiones en el mundo del trabajo, generan iniciativas legislativas y resuelven conflictos laborales. El Consejo de Desarrollo Económico y Social de Malta describió la participación de los interlocutores sociales en grupos de trabajo, iniciativas de investigación y reuniones de consejo como muy dinámica. En el Consejo Social de Montenegro, los interlocutores sociales eran fundamentales para la preparación de proyectos de ley sobre empleo y relaciones laborales. En Francia, la participación activa de los interlocutores sociales se reflejaba en su asistencia periódica a las reuniones semanales de las secciones del Consejo Económico y Social, en la calidad de los resultados (unos 20 dictámenes al año) y en el seguimiento por el Gobierno y otras instituciones de las recomendaciones del Consejo.

No obstante, algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares daban una visión menos positiva. En Italia, el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo señaló que la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores se había suspendido debido al proceso de reestructuración. El Consejo Económico y Social de la ex República Yugoslava de Macedonia indicó que el recurso habitual a procedimientos legislativos simplificados privaba a los sindicatos y a las organizaciones de poder ejercer su influencia legítima. El Consejo de Diálogo Social de Polonia había experimentado algunas tensiones, que se reflejaban en las distintas evaluaciones llevadas a cabo por los interlocutores sociales. Si bien los sindicatos reconocían algunos avances (por ejemplo, la existencia de planes estratégicos para la celebración de consultas y el intercambio de información), también señalaron que recientemente se había cuestionado la pertinencia del diálogo social. Por su parte, los empleadores declararon que el diálogo social había arrojado resultados positivos (por ejemplo, la prestación de cuidados a las personas de edad, el empleo de los jóvenes o las medidas complementarias para los trabajadores con responsabilidades familiares). El Consejo Consultivo Laboral Tripartito de Vanuatu señaló que su configuración institucional actual promovía únicamente la participación ocasional de las

organizaciones de empleadores. Por último, Noruega representaba un caso especial, aunque no contaba con una institución nacional de diálogo social específica, los trabajadores y los empleadores participaban en todos los debates importantes en materia de política. El diálogo social estaba formalizado a través de reuniones periódicas dirigidas por el Primer Ministro o por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

El gráfico 4 presenta las respuestas relacionadas con el tipo de participación de los interlocutores sociales en las actividades de los consejos económicos y sociales e instituciones similares. La participación en los debates o negociaciones era la actividad más habitual, seguida de cerca por el intercambio de información y/o resultados de estudios, la formulación de recomendaciones y dictámenes y la colaboración en informes o notas sobre los temas objeto de la discusión. Los controles y la evaluación de los resultados, como acuerdos o planes de acción conjunta, era la actividad menos frecuente (si bien la mencionaba el 27 por ciento de los países que respondieron a la encuesta). Las respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores eran casi idénticas.

Gráfico 4. Modos de participación de los interlocutores sociales en las actividades de los consejos económicos y sociales e instituciones similares



Varios consejos económicos y sociales e instituciones similares aportaron información adicional sobre el tema. Respecto a la participación en los debates o las negociaciones, los Comités Nacionales de Diálogo Social de Burundi especificaron que los interlocutores sociales también participaban en la mediación de conflictos laborales y el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos señaló que el establecimiento de las agendas también era una actividad importante. La Cámara Cívica de la Federación de Rusia explicó que ambos interlocutores sociales trabajan en las apelaciones y quejas que presentaban los ciudadanos en relación con el mercado de trabajo. En función del número de quejas recibidas, la Cámara abría líneas de atención al cliente e introducía mecanismos de control sobre cuestiones específicas. De modo similar, introdujo el Mecanismo Ruso de Control de los Servicios de Empleo para tratar los desequilibrios en el mercado de trabajo (en particular los desajustes entre oferta y demanda de competencias especializadas). Se enviaron recomendaciones basadas en los resultados del control a las autoridades pertinentes. El Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica indicó que, en los casos en que el diálogo social no conducía a ningún consenso sobre la cuestión examinada, cada una de las partes hacía aportaciones, por separado, a los dictámenes o informes generados a raíz del mismo.

Algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares, como el Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG TCC) de Bangladesh y el Consejo Superior de Trabajo de Chile, señalaron que la capacidad organizativa y financiera de las organizaciones de trabajadores era limitada, en particular para poder participar efectivamente en su labor.

2.4 El papel de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en el tratamiento de los desafíos que plantea el futuro del trabajo

El objetivo de la encuesta era evaluar cómo entendían los consejos económicos y sociales e instituciones similares los desafíos relacionados con el futuro del trabajo que percibían como más apremiantes, así como su participación en el tratamiento de los mismos.

Las cuatro cuestiones más prominentes eran el desempleo (incluido el desempleo de los jóvenes), el respeto de los principios y derechos fundamentales, la informalidad creciente y la mejora del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Otorgaban algo menos de importancia al aumento de la desigualdad. Por otro lado, concedían una prioridad medio-alta a las cuestiones relacionadas con las nuevas modalidades empleo y la migración. Excepcionalmente, en Túnez, la conducta de las empresas multinacionales se percibía como un desafío particular.

La creación de empleos de calidad para los jóvenes y el desempleo/subempleo juvenil eran algunos de los desafíos relacionados con el trabajo señalados por la ex República Yugoslava de Macedonia, Grecia (como consecuencia directa de la crisis y de la consolidación fiscal relacionada), Malta y los territorios palestinos ocupados. En la ex República Yugoslava de Macedonia, el Gobierno había formulado políticas para promover la capacidad de obtener y mantener un empleo y las oportunidades de trabajo para los jóvenes. En Bélgica, los interlocutores sociales también habían trabajado para asegurar el empleo de los jóvenes y mejorar su situación en el mercado de trabajo. En Luxemburgo, el Consejo Económico y Social consideraba el desempleo la prioridad principal. En Indonesia, la baja educación y los recursos humanos deficientes estaban impulsando el desempleo.

La gestión efectiva de la migración era considerada como un desafío para varios países europeos, en particular Bélgica, Grecia y Malta. En la Federación de Rusia se habían establecido varios foros regionales e interregionales sobre migración laboral.

El impacto de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)/robótica, la transición energética y la globalización se consideraban prioridades importantes en las agendas de los consejos económicos y sociales e instituciones similares de Bélgica y los Países Bajos, y la proliferación de modalidades atípicas de empleo era un desafío prioritario para los Países Bajos y Malta. La cuestión de los desajustes en las competencias y el aprendizaje permanente relacionado figuraban como prioridades para los Países Bajos y Marruecos.

Algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares mencionaron otros problemas propios de sus contextos nacionales, por ejemplo, la lucha contra la corrupción en Italia, la igualdad de remuneración y la necesidad de aumentar la densidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en Malta, la fijación de un salario mínimo en Guinea y Bangladesh (este último citó también la pobreza generalizada, la escasez de competencias y los problemas relacionados), y la carga excesiva de trabajo y extrema despoblación en las Islas Cook. Ucrania abordó una serie de cuestiones relacionadas con la modernización (del estado del bienestar, del sistema judicial, de las infraestructuras, etc.) y, para la Federación de Rusia los desafíos incluían el impago de los salarios, las relaciones laborales y la protección laboral, las pensiones y las condiciones de trabajo. En Colombia, el proceso de paz en curso puede ponerse en peligro si no se abordan eficazmente varias cuestiones relacionadas con el mercado laboral. Para lograr resultados ampliamente concertados, se necesita la inclusión de otros actores del mundo del trabajo.

Respecto de la participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en la gestión de las posibles repercusiones de los cuatro vectores principales del cambio (a saber, los avances tecnológicos, los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático), tres cuartas partes de las instituciones participaban en el desarrollo de, como mínimo, un plan de acción. El papel de los consejos económicos y sociales e instituciones similares era básicamente de asesoramiento (por ejemplo, en la formulación de legislación

o la elaboración de políticas) o para el intercambio de información (incluidas buenas prácticas), o ambos. Menos instituciones (sólo algo más de la mitad) desempeñaban un papel activo en las negociaciones. Algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares señalaron funciones adicionales, como el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos, que supervisaba la evolución del mercado de trabajo o el Consejo Económico y Social de Guinea, que había formulado recomendaciones. El mandato de algunas instituciones recientes, como el Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG TCC) de Bangladesh, no estaba muy claro a este respecto.

Los resultados notificados sobre la participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares eran variados, por ejemplo, el establecimiento de grupos de trabajo específicos, la celebración de diálogos sociales sobre el futuro del trabajo y la organización de eventos nacionales o regionales (como talleres, conferencias o consultas, por ejemplo, en Indonesia). El Consejo Económico y Social de Luxemburgo celebraba consultas sobre los cambios tecnológicos y había establecido cuatro comités de trabajo para evaluar los principales cambios y pronunciarse al respecto. En la Federación de Rusia, se había creado un grupo de trabajo sobre cuestiones sociales y laborales para controlar las tendencias en el mundo del trabajo.

En algunos países, el futuro del trabajo era objeto de consultas tripartitas explícitas. Así, por ejemplo, en 2017 se organizó un diálogo nacional sobre el futuro del trabajo en la ex República Yugoslava de Macedonia, centrado principalmente en el posible efecto de los cambios tecnológicos en la economía, así como en las relaciones de trabajo, las modalidades atípicas de empleo y el trabajo precario. De manera análoga, en Montenegro se celebró una conferencia sobre el futuro del trabajo centrada en cuestiones mundiales y nacionales, como la nueva legislación del trabajo y el desempleo juvenil. Por su parte, el Consejo Superior de Trabajo de Costa Rica participó en un diálogo-foro internacional sobre informalidad y en talleres sobre migración laboral.

Alrededor de la mitad de los consejos económicos y sociales e instituciones similares había firmado un acuerdo tripartito sobre algún aspecto relacionado con el futuro del trabajo; en la República Dominicana, por ejemplo, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa había instaurado mecanismos para asegurar el ajuste de la educación técnica y profesional con la estrategia nacional de desarrollo.

Una tercera parte de las instituciones informaron de la formulación de una estrategia común a nivel nacional. Bélgica, por ejemplo, había aplicado una estrategia de tres niveles. En el marco del acuerdo interprofesional de 2017-2018, los interlocutores sociales estaban examinando medidas para asegurar que la digitalización llevase a más crecimiento, empleo, iniciativa empresarial y protección social duradera; se había programado un seminario con la participación de múltiples partes para examinar nuevas modalidades de organización del trabajo, y se habían publicado varios informes y dictámenes y suscrito varios convenios colectivos con miras a mejorar el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

No obstante, cabe señalar que la mera existencia de un plan de acción no implicaba necesariamente que se estuviesen considerando todos los aspectos del futuro del trabajo. El Consejo Económico y Social de Serbia había abordado cuestiones relacionadas con la demografía y la globalización, pero se había centrado mucho menos en los avances tecnológicos y el cambio climático,

A continuación se examinarán, por orden, la participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en actividades relacionadas con los cuatro vectores principales del cambio.

2.4.1 Tecnología

La participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en debates de política u otras actividades relacionadas con los avances tecnológicos parece, hasta la

fecha, muy limitada. Menos de una tercera parte de los consejos económicos y sociales e instituciones similares había participado consistentemente en estudios, asesoramiento en materia de políticas, actividades de sensibilización, creación de capacidad o planificación, mientras que las instituciones restantes sólo habían colaborado mínimamente en esta cuestión. Únicamente alrededor de una de cada tres instituciones había participado activamente en debates a nivel regional, nacional o global.

No obstante, existían pruebas de que los consejos económicos y sociales e instituciones similares eran muy conscientes de los desafíos que podían plantear los avances tecnológicos para el mundo del trabajo pero, para la mayoría, se trataba de un tema nuevo. Muchos de ellos sólo estaban empezando a examinar sus repercusiones. La Cámara Cívica de la Federación de Rusia, por ejemplo, así como los Consejos Económicos y Sociales de Rumania y Guinea seguían en la fase de definición, mientras que el Consejo Social de Montenegro y el Consejo Económico y Social de los territorios palestinos ocupados sostenían que las nuevas tecnologías aún no estaban incidiendo significativamente en su economía. Algunas instituciones habían registrado algunos avances. El Consejo Social y Económico (OKE) de Grecia estaba formulando un dictamen sobre las relaciones de trabajo cambiantes, mientras que el Consejo Económico, Social y Ambiental de Francia estaba preparando un estudio sobre el impacto de los cambios tecnológicos en el trabajo. De manera similar, el Consejo Económico y Social de Luxemburgo estaba revisando un dictamen sobre el modelo económico y social de Luxemburgo en los cambios tecnológicos.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares de Malta, Marruecos, los Países Bajos y Singapur habían superado ya la fase de definición. En Malta, el Consejo de Desarrollo Económico y Social había debatido el impacto de AirBnB en el turismo y, en Marruecos, el Consejo Económico, Social y Ambiental había incluido en su informe anual sobre 2016 una sección sobre la transformación digital y su importancia decisiva para los servicios al ciudadano y para un mayor desarrollo económico. El Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos había abordado la cuestión de los avances tecnológicos en el marco de un proyecto sobre los efectos de la TIC/robótica en el mercado de trabajo.²⁶ En Singapur, se estaba poniendo en marcha una estrategia integral para controlar la economía de plataforma (véase el recuadro 4).

²⁶ <http://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/people-technology.aspx>

Recuadro 4: Control de la economía de plataforma en Singapur

Con objeto de generar un mejor entendimiento de la economía de plataformas, el Gobierno de Singapur había complementado su encuesta anual de la fuerza de trabajo con una encuesta específica sobre los trabajadores autónomos. La encuesta contribuía al conocimiento de las cuestiones y desafíos concretos a que se enfrentaban los trabajadores autónomos, que diferían de aquellos a los que hacían frente los trabajadores con relaciones de trabajo regulares. Singapur también había formado parte del grupo de trabajo tripartito constituido con el cometido de evaluar propuestas viables para la mejora del bienestar de la fuerza de trabajo autónoma. El Gobierno y los interlocutores sociales también estaban formulando una norma tripartita sobre la contratación de servicios de trabajadores autónomos, con miras a proteger mejor sus intereses.

2.4.2 Demografía

Frente a los demás vectores principales, los consejos económicos y sociales e instituciones similares habían estado relativamente activos en el tratamiento del desafío relacionado con la demografía, tal vez debido a que el envejecimiento de la población era una tendencia a más largo plazo. En las economías en desarrollo con una población joven, la empleabilidad de los trabajadores de más edad se consideraba menos apremiante que la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales y ocupacionales para los trabajadores jóvenes. En cambio, en las sociedades que envejecían de los países industrializados, la preocupación principal consistía en adaptar los mercados de trabajo y los sistemas de protección social para atender las necesidades de la población de edad.

Entre dos y tres tercios de los consejos económicos y sociales e instituciones similares participaban activa o muy activamente en la investigación, prestación de asesoramiento en materia de política o consultas con otras instituciones sobre cuestiones relacionadas con el cambio demográfico. Algunas buenas prácticas eran evidentes. Los miembros del Consejo Económico y Social de la ex República Yugoslava de Macedonia recibían formación temática y el Consejo Económico y Social había puesto en marcha un fondo de investigación para mejorar la colaboración con el mundo académico, en particular a través de estudios sobre la creación de un sistema de pensiones sostenible y efectivo y sobre la promoción del diálogo social. De manera análoga, el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo de Italia había establecido vínculos estrechos con el Instituto Nacional de Estadística italiano para realizar una encuesta sobre el impacto del cambio demográfico en los mercados de trabajo, al igual que habían hecho los territorios palestinos ocupados, cuyo Consejo Económico y Social cooperaba con la Oficina Nacional de Estadística. En Bélgica, el Consejo Nacional del Trabajo ayudaba a negociar el Convenio Interprofesional para 2017-2018, que regulaba la jubilación anticipada y parcial, así como convenios colectivos sobre la empleabilidad de los trabajadores de más edad, y promovía activamente el empleo juvenil.

Alrededor de dos quintas partes de los consejos económicos y sociales e instituciones similares estaba proporcionando creación de capacidad o desarrollando un plan de acción, mientras que algunos más estaban organizando campañas de sensibilización relacionadas con los cambios demográficos. Con todo, se observaban algunas excepciones notables, ya que varios consejos económicos y sociales e instituciones similares estaban preparando documentos de estrategia. En Francia, el Consejo Económico, Social y Ambiental participaba en el diseño de una serie de estrategias, inclusive sobre inversión social, la adaptación de la sociedad al envejecimiento de la población y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. En Malta, el Consejo de Desarrollo Económico y Social establecía grupos de trabajo para proporcionar orientaciones sobre estos temas. El Consejo Social y Económico (OKE) de Grecia trabajaba en un dictamen sobre la naturaleza cambiante de las relaciones laborales y los desafíos que planteaba la creación y el mantenimiento de empleo de calidad. El Ministerio de Trabajo de Indonesia estaba colaborando con otros ministerios en cuestiones relacionadas con la formación profesional. En Luxemburgo, el dictamen anual del Consejo Económico y Social (en el marco del ciclo de políticas del semestre europeo) brindaba a los interlocutores sociales la oportunidad de presentar sus opiniones sobre el cambio demográfico. Por último, Singapur estaba elaborando una estrategia integral para aumentar las oportunidades de empleo y la calidad del mismo para los trabajadores de más edad y las mujeres. Tenía previsto presentar la norma tripartita sobre modalidades de trabajo

flexibles, que incluía prácticas óptimas para equilibrar la vida profesional y las responsabilidades personales.

2.4.3 Ambiente

En el ámbito relativamente nuevo del cambio climático, la participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares seguía siendo escasa. La mayoría de los consejos económicos y sociales e instituciones similares habían tomado pocas o ninguna medida en relación con el tema, aunque algunos habían previsto empezar a abordar en breve las cuestiones relacionadas con el medio ambiente (por ejemplo, Túnez, una vez el mecanismo o medida previstos fuesen operativos, y los territorios palestinos ocupados). La mitad de los consejos económicos y sociales e instituciones similares no disponían de un plan de acción en curso, muy pocos habían proporcionado asesoramiento en materia de políticas, participado en campañas de sensibilización o creación de capacidad, y sólo un tercio había llevado a cabo estudios que no fueran puntuales.

No obstante, se observaban algunos ejemplos de buenas prácticas. El Consejo Social de Montenegro y el Consejo Económico, Social y Ambiental de Marruecos habían realizado estudios sobre la economía y los empleos verdes. Los consejos económicos y sociales e instituciones similares de Bélgica, Francia y Luxemburgo habían incluido los empleos verdes en sus recomendaciones. En 2009 y 2010, el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica había publicado, en colaboración con el Consejo Económico Central, recomendaciones consecutivas sobre una transición fluida hacia una economía de bajas emisiones y sobre la situación de los empleos verdes.

Alrededor del 40-50 por ciento de los consejos económicos y sociales e instituciones similares había participado en debates a nivel nacional y supranacional y colaborado con otras instituciones. El Consejo Económico, Social y Ambiental de Côte d'Ivoire había establecido un grupo de trabajo de 'limpieza', en colaboración con el Ministerio de Salud y Desarrollo Sostenible. En Luxemburgo, el Consejo Económico y Social había colaborado con la Oficina Nacional de Estadística en los 'indicadores recomendados' del cambio climático.

Entre las actividades más frecuentes que habían puesto en marcha, cabe destacar la organización de talleres y conferencias. En Abidjan, Côte D'Ivoire, se había organizado un taller sobre empleos verdes, mientras que el Consejo Económico y Social de la República de Guinea participaba en las conferencias de las Naciones Unidas sobre cambio climático (COP21 en París, COP22 en Marrakech) y en seminarios con la Unión de consejos económicos y sociales e instituciones similares de la Francofonía (UCESIF) y la AICESIS.

El Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos informó de un enfoque integral, que incluía la promoción de un acuerdo sobre energía para un crecimiento sostenible que sentaba las bases para todas las políticas nacionales sobre energía (véase el recuadro 5).

Recuadro 5: El enfoque de los Países Bajos en relación con el futuro de la energía

El 6 de septiembre de 2013, tras un proceso de negociación de ocho meses, 47 organizaciones de los Países Bajos firmaron el Acuerdo sobre energía para un crecimiento sostenible.²⁷ El Consejo Económico y Social facilitó el proceso. Con él, los signatarios cimentaron una política sobre energía y cambio climático sólida y con garantías de futuro que se ha beneficiado de un amplio apoyo. Entre las entidades que suscribieron el acuerdo se encontraban el Gobierno central, administraciones regionales y locales, asociaciones de empleadores y sindicatos, organizaciones ambientales y de conservación de la naturaleza, y otras organizaciones de la sociedad civil e instituciones financieras. La principal característica del Acuerdo era un conjunto de disposiciones relacionadas con el ahorro de energía, las tecnologías limpias y la política climática que recibieron un amplio apoyo. La aplicación de estas disposiciones tenía por objeto conseguir un suministro de energía asequible y limpia, y empleos y oportunidades para los Países Bajos en el mercado de las tecnologías limpias. El Acuerdo sobre energía consistía en 175 medidas concretas y subacuerdos que están siendo aplicadas en la actualidad. El Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos facilitaba su aplicación y controlaba los progresos a través de medidores específicos.

2.4.4 Globalización

En lo que respecta a la Globalización, a saber, su efecto en la movilidad laboral, la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, la mayoría de los consejos económicos y sociales e instituciones similares participaban relativamente.

La gran mayoría de los consejos económicos y sociales e instituciones similares se comunicaban y hacían consultas sobre dichos temas, la colaboración con otras instituciones y los debates a nivel regional, nacional y mundial eran relativamente frecuentes. Más de dos tercios habían a lo menos emitido orientaciones en materia de políticas, realizado campañas de sensibilización o llevado a cabo estudios. No obstante, pocos habían participado en actividades de creación de capacidad o en el desarrollo de un plan de acción.

Una iniciativa muy pertinente era la relativa a la conducta empresarial responsable (I-RBC), introducida por el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos en 2008 (véase el recuadro 6).

Recuadro 6: El enfoque del Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos para la gestión responsable de las cadenas mundiales de suministro

Durante la aplicación de la iniciativa I-RBC en 2013-2015, el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos se centró en la diligencia debida, lo que resultó en la formulación de un informe, el diseño de un módulo práctico y un código de recomendaciones prácticas con el Instituto de Normalización de los Países Bajos (NEN), todo ello con objeto de integrar la diligencia debida en los sistemas de gestión (de riesgos) existentes. Además, el Consejo Económico y Social organizó una conferencia y un taller para las empresas, en particular las pymes y las multinacionales, sobre el modo de detectar y abordar los riesgos para los derechos humanos, de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En 2015, con un amplio apoyo político, incluido el del Gobierno del país, el Consejo Económico y Social promovió la conclusión de acuerdos de conducta empresarial responsable a nivel sectorial. Los acuerdos tenían dos objetivos principales: i) mejorar las condiciones de grupos afectados por riesgos específicos (por ejemplo, el trabajo infantil, las violaciones de los derechos humanos o la contaminación ambiental) en un plazo de tres años tras la firma del acuerdo, y ii) ofrecer soluciones colectivas a problemas que las empresas no podían resolver por sí mismas, a través de la colaboración con los sindicatos, las ONG y el Gobierno. Estos acuerdos voluntarios ya se habían suscrito en varios sectores, como en el sector textil, el bancario y el asegurador.²⁸

²⁷ <http://www.energieakkoordser.nl/doen/engels.aspx>

²⁸ http://www.internationalrbc.org/methods?sc_lang=en

III. Principales restricciones para las operaciones de los consejos económicos y sociales e instituciones similares

Tras la crisis económica y financiera, prácticamente dos tercios de los consejos económicos y sociales e instituciones similares reconocían que, de algún modo, el diálogo social se había cuestionado en los últimos años.

Según la gran mayoría de entre ellos, existía una percepción clara de que el diálogo social no iba ni lo suficientemente lejos ni lo suficientemente rápido, especialmente en períodos de crisis o ante circunstancias que cambiaban con rapidez. Así, por ejemplo, en Grecia, el Consejo Social y Económico (OKE) seguía emitiendo dictámenes sobre la mayoría de las cuestiones socioeconómicas y aunque no se ignoraban por completo en algunos casos en los que el Parlamento, bajo presión exterior, había adoptado proyectos de ley, también era cierto que no se les prestaba la debida atención. En Bélgica, el ritmo de adopción de decisiones del diálogo social a menudo se consideraba demasiado lento para las exigencias del Gobierno y si, por causa de la demora, el resultado de negociaciones difíciles no se tenía en cuenta, quedaba mermada la confianza entre los negociadores.

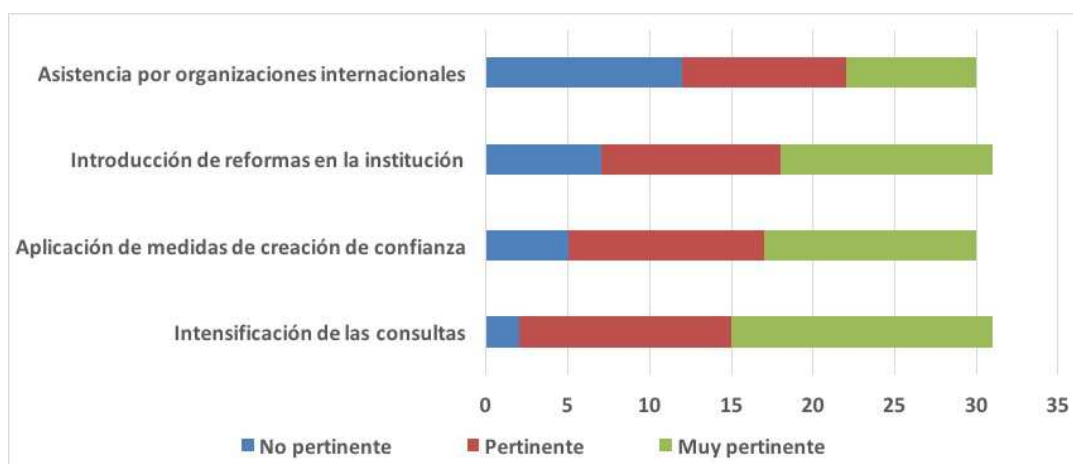
Los niveles bajos de confianza mutua y la falta de voluntad política o de apoyo gubernamental se señalaban como causas principales de la interrupción del diálogo social. La inestabilidad política perjudicaba la eficacia, los efectos y la regularidad de las reuniones de los consejos económicos y sociales e instituciones similares (ex República Yugoslava de Macedonia), y el escaso compromiso gubernamental confería fragilidad al diálogo social (Islas Cook). El Consejo Económico y Social de Guinea señaló que los cambios a nivel ministerial tendían a obstaculizar el diálogo social.

Alrededor de dos tercios partes de los consejos económicos y sociales e instituciones similares señalaron la confianza entre los actores tripartitos como un desafío. En los Países Bajos, el Consejo Social y Económico (SER) observó que, en ocasiones, los desacuerdos en el seno de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores dificultaban la cooperación. La falta de confianza se veía agravada por la ausencia de voluntad política para apoyar plenamente el diálogo social (Bosnia y Herzegovina)²⁹ y cuando existían profundos desacuerdos entre los interlocutores sociales sobre cuestiones específicas, por ejemplo sobre política fiscal después de 2008 en Luxemburgo.

El gráfico 5 presenta las acciones emprendidas para abordar estos desafíos. Muestra que la intensificación de las consultas y la aplicación de medidas de creación de confianza promovidas por el Gobierno eran las medidas más frecuentes. Un número considerable de instituciones estaban sometidas a reformas internas. La petición de asistencia de organizaciones internacionales, como la OIT o la AICESIS, era la acción menos frecuente. No obstante, el Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG TCC) de Bangladesh y el Consejo Económico y Social de la ex República Yugoslava de Macedonia reconocían la utilidad del apoyo técnico y estratégico de los proyectos de la OIT para algunos aspectos del diálogo social y las relaciones laborales.

²⁹ Véase la nota de pie de página 20

Gráfico 5. Acciones emprendidas para abordar los desafíos del diálogo social

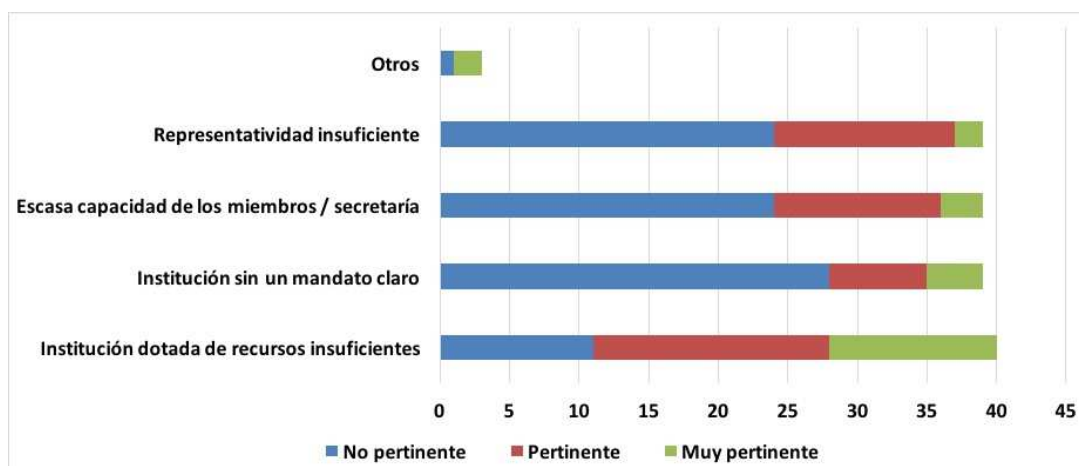


Los consejos económicos y sociales e instituciones similares que habían emprendido reformas internas lo habían hecho en distintos ámbitos, por ejemplo en sus reglas de funcionamiento (una presidencia rotativa entre los tres miembros del Consejo Social de Montenegro) o en relación con su categoría (integración del Consejo Económico y Social en la Constitución en Ucrania) o sencillamente eran objeto de importantes reestructuraciones (Italia y Jordania). El Comité Económico y Social de Luxemburgo estaba actualizando su misión, sus métodos de trabajo y sus tareas de conformidad con los acuerdos suscritos y su programa de trabajo multianual. A pesar de la transferencia de algunas competencias de diálogo social interprofesional al gobierno federal, el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica había fortalecido su papel de coordinación entre los distintos niveles administrativos.

Algunos desafíos guardaban relación con las limitaciones internas a que se enfrentaban los consejos económicos y sociales e instituciones similares. Como se muestra en el gráfico 6, la mayoría de los consejos económicos y sociales e instituciones similares consideraba que su institución no estaba dotada de recursos humanos y/o financieros suficientes. Algunas instituciones proporcionaban más detalles. Los Consejos Económicos y Sociales de la ex República Yugoslava de Macedonia y de Guinea señalaban que los recursos financieros quedaban fuera de su control (se fijaban en el marco del presupuesto nacional) y no bastaban para apoyar la realización de estudios y la contratación de expertos, entre otras cosas. Debido a las restricciones presupuestarias, la mayor parte de la labor del Consejo Económico y Social de los territorios palestinos ocupados se llevaba a cabo de en régimen de voluntariedad.

El Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica informó de que la falta de personal estaba bloqueando su capacidad para utilizar plenamente el complejo material técnico de que disponía (a menudo elaborado por consultores externos), por ejemplo, en el contexto de negociaciones interprofesionales; mientras, en Ucrania, los consejos económicos y sociales e instituciones similares señalaban que la escasez de personal estaba obstaculizando las actividades de formación previstas para los miembros del Consejo Nacional de Diálogo Social. Por último, el Consejo de Desarrollo Económico y Social de Malta estaba pasando por una reestructuración, que incluía la contratación de personal clave y la inversión en investigación y nuevas instalaciones, con objeto de superar sus limitaciones internas.

Gráfico 6. Desafíos internos a que se enfrentan los consejos económicos y sociales e instituciones similares



Sólo una pequeña minoría de consejos económicos y sociales e instituciones similares consideraban que la representación insuficiente de algunos grupos, como los jóvenes, los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad o los trabajadores por cuenta propia, o la escasa capacidad de sus miembros de su secretaría, constituían desafíos que revestían especial importancia. Alrededor de una cuarta parte de los consejos económicos y sociales e instituciones similares percibían que el hecho de no contar con un mandato claro constituía una restricción; en la ex República Yugoslava de Macedonia, por ejemplo, parecía que el marco jurídico e institucional poco definido era el responsable de la falta de desarrollo de un diálogo tripartito con participación ampliada en el seno del Consejo Económico y Social.

En relación con los factores externos que configuraban el diálogo social a nivel nacional (véase el gráfico 7), muchos consejos económicos y sociales e instituciones similares identificaron cambios en la densidad sindical, así como la descentralización de la negociación colectiva. Con todo, algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares, como el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica, explicaron que la descentralización de la negociación colectiva conllevaba tanto ventajas como inconvenientes; por un lado, permitía un mejor conocimiento de la situación real a nivel de empresa, pero, por otro lado, podía mermar la coherencia de las medidas adoptadas para distintos sectores e industrias.

Se concedía menor prioridad al surgimiento de nuevos actores de la sociedad civil que representaban varios grupos o intereses (como los jóvenes, las mujeres, el medio ambiente, etc.) o a la proliferación de nuevas modalidades de empleo atípico (por ejemplo, el trabajo a pedido).

Gráfico 7. Cambios transformacionales que afectan al diálogo social nacional



Los resultados de la encuesta mostraban que los consejos económicos y sociales e instituciones similares otorgaban más importancia a los problemas bien arraigados (como los cambios demográficos y la globalización) que a fenómenos más nuevos que figuraban de forma destacada en la agenda del futuro del trabajo (como el trabajo en régimen de externalización abierta y el surgimiento de nuevas partes de la sociedad civil). De ello podían extraerse dos consecuencias: En primer lugar, algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares parecían estar intentando comprender los nuevos desafíos que presentaba el futuro del trabajo y formular estrategias para abordarlos. En segundo lugar, el hecho de que los consejos económicos y sociales e instituciones similares siguiesen reflexionando y adoptando medidas en relación con los problemas más antiguos indicaba que, a pesar de haber figurado en la agenda desde hace muchos años, al día de hoy esos desafíos persistían.

Las economías industrializadas parecían más afectadas por las nuevas modalidades de empleo que los países en desarrollo. Los consejos económicos y sociales e instituciones similares tanto de Bélgica como de Malta señalaron que, aunque la cuestión seguía siendo muy marginal y apenas figuraba en su agenda, temían que pudiese socavar las condiciones de trabajo y el funcionamiento adecuado del diálogo social en el futuro. En economías en desarrollo como Guinea, al Consejo Económico y Social le preocupaba que algunas inversiones extranjeras estuvieran en el origen de la desregulación del mercado de trabajo.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares ofrecían puntos de vista distintos sobre la cuestión de los nuevos actores de la sociedad civil. Por un lado, el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo de Italia consideraba que era necesario un sistema para medir y certificar el grado de representatividad de los interlocutores sociales y de los nuevos actores. En cambio, el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica y el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos afirmaban que los actores de la sociedad civil ya estaban participando en el diálogo social o estaban incluidos en las filas de interlocutores sociales muy representativos. El Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos daba más detalles sobre la complejidad creciente del entorno de formulación de políticas. Más que tratarse del organismo formulador de decisiones principal, como en el pasado, el Gobierno era ahora sólo una más de las muchas partes interesadas afectadas. Un giro de estas características requería un enfoque interconectado del proceso normativo por parte de distintos ministerios del Gobierno y de los interlocutores sociales, con recurso a los pactos sociales en la medida de lo necesario. Como consecuencia de las complejidades del proceso de paz, Colombia también produjo un razonamiento similar (le necesidad de multipartismo).

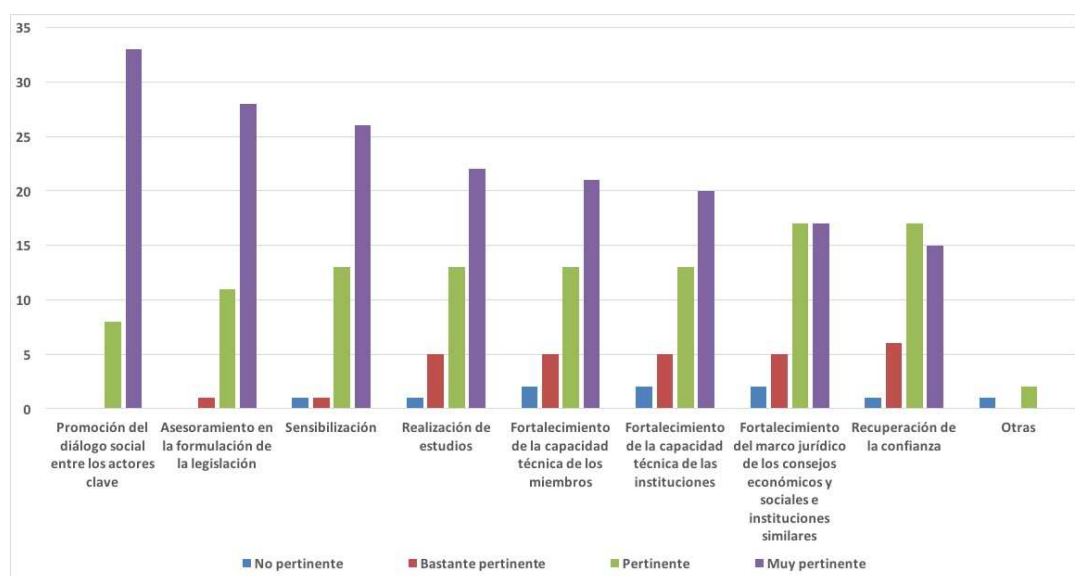
IV. Vías para la mayor participación de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en los desafíos que plantea el futuro del trabajo

Se pidió a los consejos económicos y sociales e instituciones similares que examinaran cómo podía mejorarse el diálogo social en el futuro, en particular su propio papel y el de los interlocutores sociales, con objeto de afrontar mejor el contexto en evolución del mundo del trabajo.

Las soluciones preferidas para mejorar el diálogo social pasaban por encontrar nuevos modos de colaborar y de establecer nuevas alianzas estratégicas, así como por aumentar la capacidad técnica, los conocimientos y la competencia profesional de los actores del diálogo social (tanto la administración del trabajo como los interlocutores sociales). Se concedía un poco menos prioridad al aumento de la afiliación, tanto de las organizaciones de trabajadores como de empleadores (un problema que señalaba en particular Bangladesh, donde sólo el 4 por ciento de los 4 millones de la industria de la confección estaban sindicados, e Italia), así como al acercamiento a los grupos no organizados, precarios y vulnerables (como fue enfatizado por Colombia).

En relación con el papel que desempeñarían en el futuro los consejos económicos y sociales e instituciones similares para el fortalecimiento del diálogo social, la renovación del contrato social y la configuración del mundo del trabajo, las respuestas aportadas no siempre se ajustaban a las soluciones preferidas antes mencionadas (gráfico 8).

Gráfico 8. Papel de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en el fortalecimiento del diálogo social



En términos generales, los consejos económicos y sociales e instituciones similares concedían alta prioridad a la promoción del diálogo entre Gobierno, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otros actores clave en el mundo del trabajo; a fortalecer su papel de asesoramiento en la formulación de leyes y de políticas, y a ampliar el recurso al diálogo social a través de la sensibilización hacia los nuevos desafíos, por ejemplo, mediante campañas. El Consejo Económico y Social de los territorios palestinos ocupados se esforzaba por colaborar con interlocutores como el Consejo Económico y Social de la Liga Árabe. A otros aspectos del papel de los consejos económicos y sociales e instituciones similares se les concedía menos atención, como a la investigación, al fortalecimiento de la capacidad técnica de las instituciones y sus miembros, a la recuperación de la confianza y a la reforma del marco jurídico.

Se observaban algunas diferencias entre los países que contaban con una larga tradición de diálogo social efectivo e institucionalizado y los que no contaban con dicha tradición. A título ilustrativo, cabe señalar que los consejos económicos y sociales e instituciones similares de los países del Benelux compartían una visión similar de su futuro papel. No les preocupaban especialmente los problemas relacionados con la representatividad (Luxemburgo y los Países Bajos), el marco jurídico y el mandato (Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos) o la falta de sensibilización (el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos sugirió que las consultas públicas a través de Internet o las versiones públicas simplificadas de sus informes eran herramientas mucho más efectivas que las campañas de sensibilización más tradicionales). Las instituciones de los tres países consideraban que los factores de éxito más decisivos eran: el modo en que interactuaban sus miembros para encontrar soluciones de política eficientes; la disponibilidad de conocimientos técnicos oportunos y sólidos, y la garantía de una cooperación efectiva entre los distintos niveles de consulta (interprofesional, sectorial y empresarial) y del gobierno (por ejemplo, en Bélgica, entre los niveles regional y comunitario).

4.1 Cambios internos necesarios

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares ofrecían una amplia gama de propuestas para asegurar su pertinencia continuada en el mundo del trabajo en evolución. Estas podían agruparse en las siguientes esferas principales de actuación:

- *Revisión de su categoría, misión y proceso operativo:* Tanto el Consejo Nacional para la Economía y el Trabajo de Italia como la Comisión de Desarrollo Económico y Social de Corea contemplaban un papel más centrado. El primero deseaba introducir una consulta obligatoria y una aportación mejorada al proceso legislativo. El segundo proyectaba concluir convenios sociales específicos para responder a diversas cuestiones que podían plantearse en el futuro. Los miembros del grupo de trabajo tripartito querían que el recién constituido Comité Nacional para el Diálogo Social participase plenamente en el logro de los ODS.
- *Ampliación de la representación de la institución y de su afiliación:* Algunos consejos económicos y sociales e instituciones similares de países tan diversos como Jordania, República de Corea, Países Bajos, Bosnia y Herzegovina³⁰ y Sri Lanka estaban de acuerdo en que era fundamental incluir a representantes de los trabajadores que en ese momento no fueran miembros de un sindicato (en particular aquellos que participaban en modalidades de empleo atípicas), así como a otras partes interesadas.
- *Cambios organizativos y/o establecimiento de una estructura nueva:* Habida cuenta de los rápidos cambios acaecidos en el mundo del trabajo, la Cámara Cívica de la Federación de Rusia y el Comité Económico y Social de Guinea tenían previsto crear nuevas unidades (una comisión y un observatorio respectivamente) para controlar el mercado de trabajo y las tendencias relacionadas.
- *Reformas jurídicas:* Las reformas jurídicas eran necesarias para responder a los cambios de jurisdicción o de funciones que se habían producido (en España, Bosnia y Herzegovina y en Vanuatu, que deseaba un marco jurídico articulado de conformidad con los ODS) o a los cambios registrados en la representatividad de los miembros o en el mandato institucional (por ejemplo, de un papel de asesoramiento a un papel en la adopción de decisiones en Ucrania), o a la inserción de los consejos económicos y sociales e instituciones similares en la Constitución nacional (Burundi).
- *Coordinación y colaboración:* Se trataba de una cuestión importante para el Consejo Social y Económico (OKE) de Grecia, que instaba a sus miembros a una mayor colaboración y responsabilidad, así como para Ucrania, que percibía la necesidad de

³⁰ Véase la nota de pie de página 20.

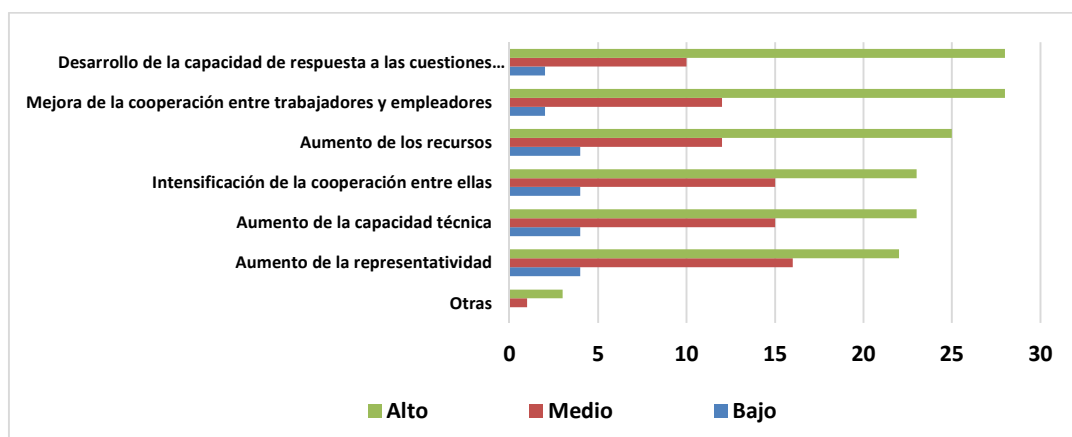
una mayor colaboración con los consejos económicos y sociales e instituciones similares territoriales tripartitos.

- *Fortalecimiento de las capacidades técnicas para prestar asesoramiento y contribuir a la formulación de legislación y de políticas:* Países y territorios tan diversos como Argelia, República Dominicana, Côte d'Ivoire y Bosnia y Herzegovina³¹ señalaron que era necesaria una mayor capacidad técnica para encontrar soluciones adaptadas a los problemas de política.
- *Fortalecimiento de la eficacia, de la planificación estratégica y de la gestión del cambio de las instituciones:* Varias de las instituciones más recientes estaban trabajando para desarrollar su capacidad organizativa, incluido el Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG TCC) de Bangladesh, el Consejo Económico y Social de la República Dominicana, el Consejo de Diálogo Social de Polonia y el Consejo Económico y Social de la Bosnia y Herzegovina. No obstante, como bien señalaba el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos, era necesario que los cambios fueran continuados y respondiesen al contexto socioeconómico cambiante.
- *Estrategia de sensibilización y comunicación:* Tanto al Consejo Consultivo Laboral Tripartito Nacional de las Islas Cook como al Consejo Económico y Social de la Bosnia y Herzegovina les preocupaba la sensibilización en torno a la función del diálogo social.
- *Promoción y organización de debates, foros, reuniones, etc.:* El Consejo Superior de Trabajo de Chile, el Consejo Económico y Social de Luxemburgo y la Comisión de Desarrollo Económico y Social de la República de Corea estaban interesados en organizar conferencias sobre temas de actualidad, en particular temas relacionados con el futuro del mundo del trabajo, como la globalización, la migración, la economía de plataformas, entre otros.
- *Estudios e investigación:* El Consejo Nacional de Trabajo de Bélgica se centraba en nuevos desafíos sociales, como la economía colaborativa, las nuevas modalidades de organización del trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, el desgaste profesional, el desempleo de los jóvenes y el fortalecimiento del diálogo social. El Consejo Económico y Social de Luxemburgo se orientaba principalmente a la promoción de buenas prácticas, mientras que el Consejo Económico y Social de China señalaba la importancia de realizar más estudios sobre la relación de trabajo, las condiciones laborales, las empresas y el empleo.
- *Desarrollo de alianzas:* El Consejo Económico y Social de la ex República Yugoslava de Macedonia mencionó que recibía con agrado las aportaciones de las ONG, el mundo académico y las organizaciones internacionales en el contexto del mundo de trabajo en evolución. El Foro Nacional Tripartito de Samoa estaba interesado en recibir actualizaciones sobre prácticas óptimas de otros países. El Ministerio de Trabajo de Indonesia preveía una mayor colaboración con los países industrializados.

En relación con las medidas que debían adoptar las organizaciones de trabajadores y de empleadores con objeto de aumentar su función e influencia en la adopción de decisiones, la mayoría de los consejos económicos y sociales e instituciones afines consideraban que todas las opciones que figuraban en el instrumento de encuesta eran importantes (véase el gráfico 9). Los ámbitos en los que se percibía que la necesidad de mejora era mayor eran los siguientes: la capacidad de respuesta a las cuestiones que se planteaban; la cooperación y el intercambio de información entre los interlocutores sociales, y la disponibilidad de recursos (tanto humanos como financieros).

³¹ Véase la nota de pie de página 20.

Gráfico 9. ¿Qué medidas pueden tomar las organizaciones de trabajadores y empleadores para potenciar su función en la adopción de decisiones?



¿Qué medidas pueden tomar las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar su papel en la formulación de políticas? Países con una larga tradición de diálogo social (como los países del Benelux) evaluaban su situación de manera satisfactoria. La participación y la influencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores se consideraban bastante buenas, habida cuenta de su gran capacidad en prácticamente todos los ámbitos. No obstante, el Consejo Social y Económico (SER) de los Países Bajos seguía mostrándose partidario de aumentar su representatividad, en particular atrayendo a los trabajadores jóvenes. El Consejo Nacional de Trabajo de Bélgica reclamaba más intercambio de información y más capacidad de respuesta a través, por ejemplo, del establecimiento de bases de datos compartidas, y el Consejo Económico y Social de Luxemburgo señalaba que, a pesar de la buena comunicación existente entre los trabajadores y los empleadores, sus opiniones sobre algunos temas eran tan distintas que no les era posible alcanzar ningún compromiso.

Otros países, como Rumania (véase el recuadro 7) estaban trabajando activamente para mejorar la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Recuadro 7: La reestructuración del Consejo Económico y Social de Rumania

Según la Constitución de Rumania, el Consejo Económico y Social era, desde 2013, una institución autónoma bipartita-plus de interés nacional cuyo mandato consistía en conducir, a nivel de país, el diálogo social entre representantes de los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil. La consulta al Consejo era obligatoria en los proyectos de actos legislativos iniciados por el Gobierno y en las propuestas de ley hechas por diputados o senadores (los miembros del Gobierno gozaban pues de condición de observadores). La ley sólo llevaba aplicándose de forma efectiva desde 2017. De manera análoga, los 45 miembros del Pleno del Consejo Económico y Social (15 representantes de cada parte) fueron validados en enero de 2017. Sin embargo, la reorganización de la institución aún no se había completado. Se habían celebrado varias reuniones con los interlocutores sociales para examinar las enmiendas a la Ley de diálogo social de 2011. La participación activa del Consejo Económico y Social en la reformulación de esta ley se consideraba indispensable.

El Comité Tripartito de Consultas del Sector de la Confección (RMG-TCC) de Bangladesh, como institución establecida recientemente, se veía limitada por su escasez de recursos materiales, técnicos y humanos. De igual modo, el Consejo Económico y Social de Guinea consideraba que sus miembros carecían de la formación y los conocimientos necesarios, mientras que el Ministerio de Trabajo de Granada y el Consejo Económico y Social de los territorios palestinos ocupados también señalaban que la insuficiencia de recursos estaba obstaculizando su capacidad de trabajo y de presión. La Unión General de Trabajadores de Túnez reclamaba una mayor representación de los trabajadores en el sector privado, así como la creación de una academia para formar a los dirigentes sindicales.

4.2 Apoyo de la AICESIS y la OIT

En términos generales, los miembros de la AICESIS se mostraban satisfechos con el apoyo recibido y no solicitaban servicios adicionales. Valoraban particularmente la cooperación de la AICESIS para facilitar los intercambios de información, experiencias y buenas prácticas; la organización de talleres de creación de capacidad y formación a nivel regional, y el intercambio de documentos e informes relacionados con el futuro del trabajo.

También valoraron la alianza OIT-AICESIS y las actividades conjuntas, especialmente las conferencias mundiales organizadas para promover buenas prácticas en cuestiones relacionadas con el Programa de Trabajo Decente. Los Programas de Trabajo Decente por País son el mecanismo principal de programación y ejecución de los servicios de la OIT a nivel de país, que en la mayoría de los casos contienen prioridades relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades de los actores e instituciones del diálogo social. Con objeto de lograr los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo decente para todos, la protección social y el diálogo social, y el tripartismo, la OIT proporcionaba servicios a sus mandantes principalmente a través de la divulgación de estudios basados en datos contrastados y el intercambio de buenas prácticas, la creación de capacidad y formación, el asesoramiento en materia de políticas sobre cuestiones específicas relacionadas con el trabajo, y la promoción de las normas internacionales del trabajo.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares hicieron un buen número de propuestas importantes. Así, por ejemplo, el Consejo Económico y Social de Guinea propuso la elaboración de un estudio comparativo exhaustivo sobre las prácticas de diálogo social en el mundo y el Consejo Superior de Trabajo de Chile señaló que eran precisos indicadores del desempeño para medir los efectos del diálogo social en el terreno.

A pesar de las evaluaciones generalmente positivas obtenidas sobre el apoyo de la AICESIS y la OIT, la encuesta también puso de manifiesto que los países no solicitaban con frecuencia la asistencia de organizaciones internacionales cuando el diálogo social en el plano nacional estaba siendo cuestionado a nivel interno. Las conferencias conjunta OIT-AICESIS son foros idóneos para el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre sus diversos miembros, así como para la prestación de apoyo para la creación de capacidad, entre otras cuestiones.

V. Conclusiones

La Conferencia conjunta OIT-AICESIS de 2017 se desarrolló en el contexto de una de las iniciativas del Centenario de la OIT, la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Se trata de una iniciativa que está alentando la reflexión por los mandantes tripartitos de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - sobre los cambios transformadores en curso en el mundo del trabajo actual y sobre lo que supondrán para las economías y las sociedades del mañana. Una parte central de estas reflexiones la integra el examen del papel que desempeña en todo ello el diálogo social. Básicamente, abordan cómo puede y cómo debe contribuir el diálogo social a asegurar una buena gobernanza del mundo del trabajo en evolución, la justicia social y el logro, por la comunidad global, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este informe empieza por exponer las cuestiones y los desafíos principales relacionados con el futuro del trabajo, incluidos los vectores principales que lo configuran que, según ha determinado la OIT, son los siguientes: los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y la tendencia acelerada de la globalización. Examina asimismo la función del diálogo social en relación con cada uno de estos vectores. El informe sigue con un análisis de los resultados de una encuesta realizada por la OIT y la AICESIS a 44 consejos económicos y sociales e instituciones similares nacionales.

La encuesta proporciona una visión general del modo en que los consejos económicos y sociales e instituciones similares del mundo perciben los numerosos desafíos y oportunidades que plantea la rápida transformación del mundo del trabajo y de cómo están respondiendo a los mismos. Esta sección final empieza resumiendo varias tendencias o modelos clave que pueden distinguirse. Seguidamente, sugiere una serie de recomendaciones provisionales de política que fueron discutidas en la conferencia de Atenas.

En términos generales, las conclusiones extraídas de la encuesta reflejan una amplia variedad de percepciones, prioridades y actividades de los consejos económicos y sociales e instituciones similares según las distintas regiones y países. Todos los consejos económicos y sociales e instituciones similares parecen conocer algunos o todos los desafíos que plantea el mundo del trabajo para sus países, pero su grado de preparación y capacidad para abordarlos varía de uno a otro.

Se observa un número importante de diferencias entre los países y según las cuestiones.

En primer lugar, los consejos económicos y sociales e instituciones similares de economías industrializadas de ingresos elevados tienden a dar más importancia al futuro de las cuestiones relacionadas con el trabajo, como los efectos de los avances tecnológicos en el mundo del trabajo, que las que economías de ingresos bajos y medios.

En segundo lugar, las principales prioridades de política señaladas por los consejos económicos y sociales e instituciones similares no coinciden necesariamente con las cuestiones clave subrayadas en la iniciativa relativa al futuro del trabajo. De hecho, habida cuenta de lo limitado de los recursos (financieros, técnicos y humanos) disponibles para la mayoría de los consejos económicos y sociales e instituciones similares, no les es posible abordar una serie tan amplia de temas. Más bien lo que ocurre era que tienden a priorizar los problemas que más apremian en sus contextos nacionales y con los que ya están familiarizados, como el elevado desempleo, los riesgos para seguridad y la salud, el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, las reformas de la seguridad social o la paz social.

En tercer lugar, en relación con los cuatro principales vectores del cambio, a menudo conceden mayor prioridad a los problemas más antiguos frente a los fenómenos más nuevos que figuran en la agenda del futuro del trabajo. Así pues, otorgan más importancia a los desafíos asociados al cambio demográfico y a la globalización, dos tendencias muy

consolidadas, que a los relacionados con el cambio climático o los avances tecnológicos. De modo similar, a los consejos económicos y sociales e instituciones similares sólo les preocupan moderadamente cuestiones nuevas como la emergencia de las modalidades de empleo atípicas o los nuevos grupos interesados de la sociedad civil.

En cuarto lugar, se observan diferencias entre los países en función de si cuentan o no con una dilatada historia y tradición de diálogo social. Los países con instituciones de diálogo social bien arraigadas y bien dotadas tienen más capacidad para abordar los desafíos que plantea el futuro del trabajo que aquellos que no cuentan con instituciones de ese tipo. A pesar de que alrededor de dos tercios de los consejos económicos y sociales e instituciones similares encuestados disponen de un plan estratégico para fortalecer el diálogo social, y de que la mayoría son conscientes de que las cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo deben incluirse en su agenda, parece que, hasta la fecha, son pocas las instituciones que han podido invertir recursos suficientes en entender y abordar estos nuevos desafíos (con algunas notables excepciones). Una inversión de esas características es decisiva si los consejos económicos y sociales e instituciones similares confirman de nuevo su valor, en particular su capacidad para evitar problemas graves relacionados con el mercado de trabajo y el empleo antes de que se planteen.

Por último, las respuestas a las preguntas de la encuesta revelan que, en general, las instituciones nacionales de diálogo social se vieron cuestionadas durante la crisis financiera y la recesión que siguió. Muchas impulsaron reformas y otras medidas para intentar reconstruir y consolidar su papel, lo que les impuso grandes exigencias, y algunas seguían luchando para acabar de recuperarse de ese difícil período. En cambio, en algunos países (una minoría), las instituciones habían resurgido con más fuerza tras la crisis. Algunos formuladores de políticas perciben que el diálogo social no llega lejos o no lo hace con la rapidez suficiente, especialmente frente a la crisis o a otras circunstancias que evolucionan con rapidez. Esta situación señala la necesidad de fortalecer la capacidad de planificación estratégica de los consejos económicos y sociales e instituciones similares para que puedan lidiar mejor con futuras contingencias de ese tipo.

La iniciativa relativa al futuro del trabajo existe precisamente porque los desafíos que plantea el mundo del trabajo en evolución no sólo persisten sino que es muy posible que se intensifiquen en un futuro inmediato. Las siguientes son algunas de las recomendaciones provisionales de política formuladas a raíz de las conclusiones de la encuesta con objeto de que los consejos económicos y sociales e instituciones similares puedan posicionarse mejor en los debates sobre estas cuestiones.

- Los consejos económicos y sociales e instituciones similares necesitan fortalecer su capacidad de planificación estratégica y formular programas realistas, dotados de un presupuesto y sometidos a unos plazos para abordar los desafíos relacionados con el trabajo que se planteen en cada contexto nacional.
- Los consejos económicos y sociales e instituciones similares pueden adoptar una función más proactiva, reuniendo a representantes del gobierno, de los empleadores y los trabajadores, así como a otros actores del mundo del trabajo, cuando proceda, para debatir los desafíos y las oportunidades relacionados con el futuro del trabajo. De igual modo, pueden intensificar las alianzas con instituciones especializadas y el mundo académico con objeto de reforzar su capacidad técnica y sus conocimientos sobre las cuestiones más importantes.
- Los consejos económicos y sociales e instituciones similares también pueden constituir grupos de trabajo o subcomités para examinar cuestiones específicas relacionadas con el futuro del trabajo en mayor profundidad, por ejemplo, respecto de la actualización de las competencias y los nuevos mecanismos de formación profesional necesarios para la multitud de categorías nuevas de trabajo que están surgiendo a raíz de la globalización, los avances tecnológicos y el cambio climático (por ejemplo, el trabajo en régimen de externalización abierta desde el domicilio, las competencias tecnológicas 'verdes', las competencias en TIC, entre otros).

-
- Es precisa una mayor sensibilización de la población acerca de la importancia de renovar el contrato social en torno a los objetivos sociales y económicos comunes. Las opciones a tener en consideración incluyen la organización de audiencias públicas o el encargo de estudios.
 - Los consejos económicos y sociales e instituciones similares pueden obtener ventajas del mayor intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países y las regiones. Estos intercambios podrían ayudar a los consejos económicos y sociales e instituciones similares que no han hecho más que empezar a pensar en el futuro del trabajo a aprender de otros que hace ya tiempo que incluyeron estas cuestiones en su agenda. Cabe señalar que es igualmente necesario centrarse en las oportunidades que brinda la transformación del mundo del trabajo como en los desafíos que plantea; de hecho son dos caras de la misma moneda.
 - La AICESIS, en colaboración con la OIT, puede actuar como facilitador en algunas de las actividades mencionadas. Su larga experiencia puede movilizarse para favorecer la comunicación entre consejos económicos y sociales e instituciones similares, el intercambio eficaz de nuevas ideas de política y enfoques, así como de experiencia y buenas prácticas.

Anexos

I. La Declaración de Atenas



La Declaración de Atenas sobre el Diálogo Social y el Futuro del Trabajo por los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares

Nosotros, los representantes de los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (CES-IS), participantes de la conferencia internacional sobre “el diálogo social y el futuro del trabajo”, organizada por la AICESIS, la OIT y el OKE³², el 23 y 24 de noviembre de 2015, en Atenas;

Considerando que los CES-IS se han creado para asesorar al Ejecutivo /Gobierno y /o al Parlamento sobre cuál sería la mejor manera de asegurar a la vez la complementariedad y la coherencia entre las exigencias económicas y las necesidades sociales, para así poder avanzar hacia el trabajo decente y la justicia social para todos;

Recordando la Constitución de la OIT, que establece que una paz duradera sólo puede establecerse si se basa en la justicia social;

Reiterando los principios fundamentales sobre los que se fundó la Organización Internacional del Trabajo, como se describe en la Declaración de Filadelfia³³ de 1944:

- a) “el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bien común.”

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, la promoción de los principios y derechos en el trabajo en 4 categorías:

- 1) “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

³² Consejo Económico y Social de Grecia.

³³ Declaración concerniente a los fines y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo, OIT adoptados en la 26ª sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo realizada en Filadelfia 10 de mayo de 1944.

-
- 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - 3) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Recordando la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Reconociendo los principios y derechos mencionados, afirmamos que:

Un crecimiento sólido y sostenible, y empleos decentes para todos son factores fundamentales para la sociedad, como establece la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que proporciona un marco mundial para alcanzar sus 17 objetivos. El diálogo social e las instituciones de diálogo social sólidas son clave para configurar el futuro del trabajo y construir un mundo de trabajo y protección social en el que nadie quede atrás. La participación de los interlocutores sociales y otros interesados en los procesos de toma de decisiones y en el diseño de políticas es particularmente importante para asegurar una buena gobernanza en una época en la que el mundo de trabajo está afrontando cambios derivados de la rápida transformación de la tecnología, la demografía, el cambio climático y la globalización y también otros factores como la guerra y cuestiones geopolíticas. El diálogo social no solo fomenta la democracia y la paz, sino que también contribuye a la armonización de las relaciones laborales, la reducción de las desigualdades, el estímulo de la productividad y la promoción del crecimiento inclusivo. Por lo tanto, es importante para los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores renovar su compromiso con el diálogo social y el tripartismo, así como fortalecer sus capacidades.

Los CES-IS tienen un papel importante que desempeñar en una mejor preparación para los desafíos y oportunidades en un mundo de trabajo cambiante, profundizando su conocimiento de las transformaciones en curso y proporcionando asesoramiento para respuestas políticas efectivas que puedan configurar el futuro del trabajo de manera tal que beneficie a los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general.

Estamos determinados a:

Fortalecer las acciones a nivel nacional e internacional y respecto a los diferentes actores claves (Gobierno, Parlamento, las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como otras organizaciones relevantes y representativas de las personas y grupos afectados) para promover el reconocimiento de la importancia estratégica de los procesos de diálogo social para responder de manera efectiva a los desafíos y oportunidades relacionados con los cambios en el mundo de trabajo.

Nosotros, los CES-IS, proponemos las siguientes acciones:

Como plataformas únicas para crear un consenso nacional sobre políticas y leyes económicas y sociales importantes, nosotros, los CES-IS pondremos mejores esfuerzos para:

- Movilizar todos los recursos humanos y financieros disponible para enfrentar los desafíos y multiplicar las oportunidades relacionadas con el futuro del trabajo, tales como: la emergencia de nuevas formas de trabajo, los cambiantes requerimientos de cualificaciones, los déficits en el entorno propicio para las empresas sostenibles, el uso de tecnología para lugares de trabajo más seguros, la necesidad de una mejor aplicación y adaptación del marco legal e institucional existente, el creciente nivel de desigualdad e inseguridad de ingresos, y la adecuación de los sistemas de protección social;
- Comprometernos más en los debates nacionales sobre los desafíos y las oportunidades claves relacionados con el cambiante mundo de trabajo y mejorar nuestras competencias y nuestro papel como foros para la creación de consenso;

-
- Mejorar el papel y la capacidad de nuestros miembros, especialmente los interlocutores sociales, en cuestiones relacionadas con el cambiante mundo de trabajo;
 - Prestar la debida consideración a las directrices mencionadas en los instrumentos pertinentes de la OIT en el ámbito del diálogo social, en particular el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) que son esenciales para un diálogo social efectivo.
 - Asesorar a quienes elaboran las políticas que establezcan marcos de políticas que maximicen los beneficios y minimicen los riesgos derivados del futuro del trabajo, particularmente los que promueven:
 - Políticas macroeconómicas, fiscales y sectoriales sólidas en pro de un crecimiento incluyente y del empleo;
 - Un entorno propicio para la creación de empresas, empresas sostenibles y actividades empresariales innovadores;
 - Políticas de mercado de trabajo, salariales y de protección social para promover el trabajo decente y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores;
 - La participación de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo.

Nosotros, como miembros de AICESIS, proponemos las siguientes acciones:

- Apoyar y facilitar el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas practicas entre los diversos CES-IS con respecto a las medidas adoptadas o identificadas para ayudar a configurar el futuro del trabajo;
- Llevar a cabo acciones de seguimiento de la Declaración de Atenas, que se presentarán en nuestra Asamblea General de 2018, incluidas las iniciativas específicas para fortalecer la capacidad de los CES-IS para apoyar la implementación de la Declaración de Atenas a nivel nacional;
- Extender la Asociación a otras instituciones tripartitas/multipartitas y desarrollar una colaboración con dichas entidades en colaboración con la OIT, particularmente en el marco de la Iniciativa relativa al Futuro del Trabajo y las celebraciones del Centenario;
- Crear y fortalecer la alianza mundial entre los CES-IS (con atención especial a los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo) para avanzar en los objetivos del trabajo decente, la justicia social para todos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Hacemos un llamado a la OIT, como socio estratégico, a considerar las siguientes acciones:

- Apoyar y facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias sobre la formulación e implementación de políticas dirigidas a abordar el impacto de los cambios tecnológicos y demográficos, el cambio climático y la globalización;
- Analizar las tendencias mundiales del dialogo social y proporcionar herramientas de políticas y formación para apoyar los procesos nacionales de dialogo social;

-
- Proporcionar asistencia y conocimientos para ayudar a los CES-IS en la formulación de estrategias para fortalecer la capacidad de sus miembros, en particular, los interlocutores sociales, en materia de diálogo social;
 - Seguir promoviendo el diálogo social y el tripartismo como instrumentos importantes para mantener y reconstruir la justicia social y la paz dentro de los países y entre ellos.

Atenas, 24 de noviembre de 2017

II. Informe resumido

Antecedentes:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS), y el Consejo Económico y Social de Grecia (OKE) organizaron conjuntamente una conferencia sobre “El diálogo social y el futuro del trabajo”.

El evento congregó a más de 190 participantes – representantes gubernamentales, de los empleadores, de los trabajadores y de la sociedad civil de los consejos económicos y sociales e instituciones similares procedentes de todas las regiones³⁴ –, junto a expertos provenientes de las organizaciones internacionales. La Conferencia OIT-AICESIS-OKE se celebró en el contexto de la “Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, una de las siete iniciativas emprendidas por el Director General en 2013 con motivo de la celebración del centenario de la OIT, en 2019. La iniciativa alienta a la reflexión y al diálogo entre los mandantes tripartitos de la OIT – gobiernos, empleadores y trabajadores – sobre los profundos cambios que están produciéndose en el mundo del trabajo actual, y sobre sus repercusiones en las economías y sociedades del mañana.

Perspectivas de otras organizaciones internacionales sobre el futuro del trabajo:

Otras organizaciones internacionales han expresado un gran interés en investigar el futuro del trabajo. Esto evidencia la gran envergadura de los desafíos y tareas que nos esperan, y que el futuro del trabajo está teniendo lugar aquí y ahora – un hecho que confirmaron reiteradamente los oradores que participaron en la Conferencia.

El programa de investigación del Foro Económico Mundial (WEF) se ha centrado especialmente en las habilidades³⁵, en particular en las nuevas habilidades que se necesitarán en un futuro cercano. Se prevé que, de aquí a 2020, habrá cambios importantes en cuanto a las habilidades que se exigen a los trabajadores en diferentes ámbitos. Aunque las habilidades en materia de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) serán un requisito fundamental para un gran número de trabajos, muchas habilidades humanas, como la inteligencia emocional, la sensibilidad cognitiva, el pensamiento crítico y la creatividad serán aún más necesarias.

La Organización Mundial del Comercio (OMC) está centrándose en dos de los cuatro mega factores del cambio identificados por la OIT, a saber, la tecnología y la globalización, poniendo particular énfasis en la política comercial. La OIT y la OMC han realizado conjuntamente un estudio³⁶ sobre el comercio y las políticas de desarrollo de competencias. El rápido cambio tecnológico y la apertura de la economía mundial han mejorado la vida de millones de personas, y han reducido la pobreza. Lejos de aumentar el desempleo, han conducido a niveles más altos de empleo. Sin embargo, la estructura del empleo ha cambiado radicalmente, lo que requiere un ajuste costoso y difícil de los trabajadores a las condiciones cambiantes. Especialmente en los casos en que la movilidad es escasa y la readaptación profesional difícil, la función que desempeña la política nacional no puede subestimarse. Los costos de la adaptación pueden reducirse a través de políticas de activación (políticas activas

³⁴ África, Estados árabes, Europa, América Latina y pequeños Estados insulares en desarrollo (Curaçao, Granada y Samoa).

³⁵ Foro Económico Mundial. *The Future of Jobs Report. Chapter 1: The Future of Jobs and Skills*. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/skills-stability/>

³⁶ OMC y OIT. *Investing in Skills for Inclusive Trade*. Véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_560500.pdf (sólo en inglés).

del mercado de trabajo), redistributivas (transferencias sociales, a fin de compensar las pérdidas permanentes) y de competencia (inversión en educación, infraestructura fiable, buenos mercados financieros, más previsibilidad del comercio, etc.).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene un amplio programa asociado con el futuro del trabajo, incluidos estudios sobre el comercio, la tecnología y el envejecimiento. Las respuestas de política deberían consistir en la mejora de las habilidades de la fuerza laboral y en el aumento de la protección social, así como en activar a los trabajadores que puedan haber perdido sus empleos como consecuencia de las mega tendencias que repercuten en el mundo del trabajo. Estos componentes deberían ser complementados por el diálogo social. La OCDE destaca la función del diálogo social como una importante herramienta de política, ya que ayuda a adaptarse efectiva y rápidamente a los retos en el terreno, a subsanar los errores del mercado, a disminuir los costos de las transacciones, a reducir la desigualdad, a expresar las preocupaciones (en lugar de salir totalmente del mercado de trabajo), a mejorar el clima social y a emprender mejores reformas. La Organización subraya que, para que el diálogo social siga siendo pertinente, debe ser flexible (de manera que permita encarar nuevas perturbaciones y desafíos) y dotar a los interlocutores sociales de un alto grado de autonomía y de auto organización.

Entre las muchas fuerzas que intervienen en el futuro del trabajo, el Banco Mundial se centra en la tecnología. La tecnología está aumentando la productividad, reduciendo los costos de las transacciones y disminuyendo los obstáculos para entrar en el mercado. Sin embargo, muchas competencias ya no se precisarán, y la relación entre el empleador y el trabajador está cambiando, lo cual puede conducir a que aumente la desigualdad. En algunos países, la brecha tecnológica será mucho mayor que en otros. A fin de aprovechar al máximo el potencial de la tecnología y de reducir al mínimo los riesgos, los países necesitarán apoyar a las personas y las empresas en la adopción de la tecnología, desarrollar las competencias de la fuerza de trabajo del futuro y reconsiderar los sistemas de seguridad social a la luz de las modalidades de trabajo que están surgiendo en el último tiempo.

Las transformaciones asociadas con el futuro del trabajo están en curso actualmente:

La encuesta mundial sobre el diálogo social y el futuro del trabajo³⁷ y las discusiones celebradas durante la Conferencia han mostrado que las transformaciones relacionadas con el futuro del trabajo están teniendo lugar actualmente. Los mega factores del cambio y su impacto varían en gran medida de una región a otra y de un país a otro. La informalidad y las formas atípicas de empleo constituyen enormes desafíos para países como Costa Rica, Grecia y Marruecos, entre otros. El aumento de la desigualdad y el desempleo es una realidad en todas las regiones, incluidas las economías desarrolladas e industrializadas. Otros países, como Burundi, el Gabón y Samoa, son vulnerables a los impactos del cambio climático, que ha destruido los sistemas de producción y ha causado sequías y desprendimientos de tierra.

En términos de globalización, no todos los países se encuentran en la misma fase; algunos países se benefician de ella y otros sufren sus consecuencias. Se achaca a la globalización muchos de los cambios irreversibles actuales, pero éstos pueden regularse a nivel nacional e internacional, siempre que exista suficiente voluntad política para ello. En Europa, en respuesta a estos desafíos asociados con el mundo en rápida evolución, el Presidente de la Comisión Europea, Sr. Juncker, ha proclamado en tiempos recientes el Pilar europeo de

³⁷ Se realizó una encuesta a nivel mundial de los consejos económicos y sociales e instituciones similares con objeto de examinar las funciones que desempeñan y las dificultades a las que se enfrentan al encarar los cambios tecnológicos y demográficos, el cambio climático y la globalización, y de recopilar las diversas iniciativas que los consejos económicos y sociales e instituciones han emprendido a este respecto.

derechos sociales³⁸, que tiene por objeto otorgar más derechos, y derechos más efectivos, a los ciudadanos.

Vivimos en una era de revolución tecnológica en la que muchos países no pueden seguir el ritmo de los rápidos cambios. Los avances tecnológicos han conducido a la creación de empleo, pero también a la pérdida de puestos de trabajo y a formas de trabajo diversas y atípicas. La economía de plataformas (digitales) ha dado lugar a que los trabajadores sean “invisibles”, lo que conlleva retos tanto para las organizaciones de trabajadores como de empleadores. Los trabajadores suelen ser los que más sufren debido a la falta de una legislación que regule las condiciones de trabajo en el nuevo mundo del trabajo. Por consiguiente, es necesario establecer un marco normativo apropiado a fin de brindar protección a estos trabajadores precarios, facilitando al mismo tiempo la adaptación de las empresas. Este sentimiento fue destacado por el representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), que también señaló que la reforma de pensiones y los mecanismos impositivos no deberían suponer una carga para los trabajadores o para las pequeñas y medianas empresas. El Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica ha formulado propuestas para regular el trabajo en la economía de plataformas a través de la imposición tributaria y de otros medios. Otros países como España, Luxemburgo y los Países Bajos han realizado estudios para comprender mejor los desafíos que plantean estos avances tecnológicos. El enfoque principal de trabajo de la AICESIS para 2018-19 será sobre el impacto de la revolución digital en el futuro de la humanidad. En este marco, se planean varias reuniones y actividades.

El diálogo social es esencial para configurar el futuro del trabajo

Los países necesitarán soluciones personalizadas para afrontar estos desafíos dimanantes de las rápidas transformaciones. No existe una solución que pueda aplicarse a todos los casos. Casi todos los participantes subrayaron la importancia que revisten la educación y la actualización de competencias. A fin de combatir la desigualdad, la distribución de los beneficios de la productividad también es un factor importante, como mencionaron varios participantes y el representante de la OMC. Ante todo, es preciso establecer políticas del mercado de trabajos incluyentes y sostenibles, así como otras políticas sociales y económicas. Las políticas e instituciones nacionales son esenciales para facilitar la adaptación de la fuerza de trabajo (hallar un equilibrio entre la flexibilidad del mercado y la seguridad del empleo) y el amplio reparto de los beneficios. Una vez más, la participación de los interlocutores sociales en este empeño es de vital importancia y no puede pasarse por alto. Tal como señaló el representante del Consejo Económico y Social Europeo, algunos países (Alemania, Francia y Suecia) ya están en la vanguardia de la regulación del impacto de la tecnología en nuevas formas de trabajo y en el equilibrio trabajo-vida privada. En otros países, el diálogo social sobre estas cuestiones apenas está comenzando a entablarse, como en el caso de Georgia y Granada, mediante el establecimiento de instituciones de diálogo social tripartitas de ámbito nacional.

Como pusieron de relieve la mayoría de las organizaciones internacionales, la adaptación a los avances tecnológicos es un desafío mundial que requiere una respuesta mundial. Deben celebrarse consultas en los planos internacional, nacional y regional, y éstas deben centrarse en la promoción de la igualdad. Sólo podrán encararse los retos inminentes a través de consultas tripartitas. La participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas y en la toma de decisiones acerca de las mismas es fundamental para configurar el futuro del mundo del trabajo y definir la dirección que deben tomar las políticas. Los actores en el terreno son los que mejor conocen la situación y los que pueden responder de una manera más rápida y efectiva. Tal como señaló el representante costarricense de los empleadores, un diálogo social fructífero requiere objetivos muy concretos: el enfoque debe

³⁸ Para más información sobre el Pilar europeo de derechos sociales, véase: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es.

ser intersectorial, y debe abordar todos los aspectos del trabajo y examinar las especificidades de cada sector. La gobernanza sólo prosperará si los trabajadores y los empleadores se consideran asociados iguales y fiables. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) hizo eco de esta declaración, además de asesorar a las organizaciones de empleadores sobre maneras de apoyar mejor el funcionamiento de los consejos económicos y sociales e instituciones similares. Esto incluía llegar a diferentes sectores (pequeñas y medianas empresas, nuevas empresas, trabajadores que realizan un trabajo de colaboración horizontal), utilizando la tecnología para ofrecer mejores servicios, y equipar a los futuros trabajadores, a través de la educación necesaria, para que puedan afrontar estos cambios.

Tal como mostraron los debates durante la Conferencia de dos días, existen opiniones divergentes, por ejemplo, sobre la cuestión de las formas de trabajo diversas y atípicas, y aquí es donde el diálogo social y, en particular, los consejos económicos y sociales e instituciones similares, tienen una importante función que desempeñar. Para que el diálogo social sea efectivo, dichos consejos deben estar bien equipados, en términos de su capacidad analítica para captar los cambios en curso y para concebir políticas que les permitan afrontarlos. Varios participantes mencionaron que los consejos económicos y sociales e instituciones similares deberían ser más incluyentes y ampliar su mandato. A este respecto, el Gabón está solicitando la inclusión del medio ambiente en el mandato de su consejo económico y social.

Varios participantes destacaron la importancia del intercambio de experiencias y mejores prácticas con miras a afrontar los desafíos mencionados. Tanto la OIT como AICESIS conceden una gran importancia al intercambio de conocimientos. La AICESIS puede desempeñar un papel particularmente importante en el intercambio de experiencias entre los consejos económicos y sociales de todas las regiones. Un participante mencionó que la OIT debería difundir buenas prácticas para que los gobiernos aprovechen al máximo el diálogo social al concebir políticas. Los consejos económicos y sociales e instituciones similares pueden contribuir al intercambio de buenas prácticas y aprender unos de otros, lo que también es uno de los principales objetivos de la Conferencia.

Resultado:

La Conferencia culminó con la adopción de la Declaración de Atenas (véase el anexo 1), que promueve el diálogo social entre los gobiernos y los interlocutores sociales en todo el mundo como un instrumento clave para configurar el futuro del trabajo.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares participantes solicitaron a la OIT asistencia y conocimientos técnicos para fortalecer las capacidades de sus miembros y facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias sobre la formulación e implementación de las políticas dirigidas a abordar el impacto de los cambios tecnológicos y demográficos, del cambio climático y la globalización. Además, pidieron a la OIT que promueva aún más el diálogo social y el tripartismo como medios fundamentales para mantener y reconstruir la justicia social y la paz dentro y entre los países.

Bibliografía

- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, núm. 189.
- Autor, D. H. 2015. “Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation”, *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), págs. 3-30.
- Avdagić, S.; Rhodes, M.; Visser, J. 2011. *Social pacts in Europe: Emergence, evolution, and institutionalization* (Oxford, Oxford University Press).
- Baccaro, L.; Galindo, J. de próxima publicación, 2018. *Are social pacts still viable in today's world of work?* (Ginebra, OIT).
- Baccaro, L.; Howell, C. de próxima publicación, 2018. *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Barr, N. 2012. *Economics of the welfare state*, 5.^a edición (Oxford, Oxford University Press).
- Carone, G.; Eckefeldt, P.; Giamboni, L.; Laine, V.; Pamies Sumner, S. 2016. *Pension reforms in the EU since the early 2000's: Achievements and challenges ahead*, European Economy Discussion Paper, núm. 42.
- Chang, J-H.; Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) Documento de trabajo, núm. 9.
- Comisión Europea. 2011. *Annual Growth Survey: advancing the EU's comprehensive response to the crisis*, COM (2011) 11 Final (Bruselas, Comisión Europea).
- Cook, J.; Oreskes, N.; Doran, P. T.; Anderegg, W. R. L.; Verheggen, B.; Maibach, E. W.; Carlton, J. S. et al. 2016. “Consensus on consensus: A synthesis of consensus estimates on human-caused global warming”, *Environmental Research Letters*, 11(4): págs. 1-7.
- Confederación Sindical Internacional (CSI). 2016. *ITUC frontlines briefing: Climate justice COP22 edición especial* (Bruselas, CSI).
- . 2017. *Investing in the care economy: Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies* (Bruselas, CSI).
- . 2017a. *The future of work: A global deal. A new contract for the global workforce* (Bruselas, CSI).
- Davis, N. 2016. “What is the fourth industrial revolution?”, *Global Agenda*, 19 enero.
- De Stefano, V. 2016. “The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), págs. 471-504.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Organización Internacional del Trabajo (Eurofound-OIT). 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; Ginebra, OIT).
- Foro Económico Mundial. 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (Ginebra, FEM).

-
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. 2017. "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, enero, págs. 254-280.
- Freyssinet, J. 2010. *Tripartite responses to the economic crisis in the principal Western European countries*, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, Documento de Trabajo, No. 12 (Ginebra, OIT).
- . 2017. *Le dialogue social : nouveaux enjeux, nouveaux défis* (Ginebra, OIT).
- Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, Nota de Información de Dialogue, núm. 1 (Ginebra, OIT).
- Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. "The politics of economic adjustment in europe: State unilateralism or social dialogue?", *The global crisis: Causes, responses and challenges* (Ginebra, OIT), págs. 81-93.
- Guardiancich, I. 2012. "Introduction", in Guardiancich, I. (ed.): *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: The case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (Budapest, OIT), págs. 1-18.
- Heery, E.; Adler, L. 2004. "Organizing the unorganized", Frege, C. M.; Kelly, J. (eds): *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalization economy* (Oxford, Oxford University Press), págs. 45-69.
- Holzmann, R.; Palmer, E.; Robalino, D. (eds) 2012. *NDC pension schemes: Progress and frontiers in a changing pension world. Volume 1: Lessons and issues in implementation* (Washington, DC, El Banco Mundial).
- Irani, L. 2015. *Justice for "data janitors"*, 15 January, disponible en: <http://www.publicbooks.org/nonfiction/justice-for-data-janitors>
- Jensen, N. M. 2008. *Nation-States and the multinational corporation: A political economy of foreign direct investment* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- McKinsey Global Institute. 2012. *The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people*. McKinsey & Company.
- Molina, O.; Guardiancich, I. 2017. "Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue", Guardiancich, I.; Molina, O. (eds) *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Ginebra, OIT), págs. 1-57.
- . de próxima publicación, 2018. *Organizing and representing hard-to-organize workers: Implications for Turkey* (Ankara, OIT).
- Muller, A. de próxima publicación, 2018. *National Social Dialogue Institutions: A global overview (by region, G20 and BRICs)* (Ginebra, OIT).
- Naciones Unidas. 2015. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Nueva York, Asamblea General de las Naciones Unidas).
- . 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision* (Nueva York, Naciones Unidas Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2006. *Live longer, work longer* (Paris, OCDE).
-

-
- . 2011. *OECD guidelines for multinational enterprises* (Paris, OCDE).
 - . 2014. *Society at a glance 2014* (Paris, OCDE).
 - . 2015. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris, OCDE).
 - . 2015a. *Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators* (Paris, OCDE).
 - . 2015b. *Recommendation of the Council on ageing and employment policies* (Paris, OCDE).
 - . 2017. *Annual report on the OECD guidelines for multinational enterprises 2016* (Paris, OCDE).
 - . 2017a. *Employment Implications of green growth: Linking jobs, growth, and green policies*, OECD Report for the G7 Environment Ministers (Paris, OCDE).
 - . 2017b. *OECD Employment Outlook 2017* (Paris, OCDE).
- Organización Internacional de Empleadores (OIE). 2017. *Understanding the future of work* (Ginebra, OIE).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2009. *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el empleo* (Ginebra, OIT).
- . 2013. *La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: Situación y tendencias*, Informe para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación, Ginebra, 10–12 de diciembre (Ginebra, OIT).
 - . 2013a. *El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión (Ginebra, OIT).
 - . 2015. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra, OIT).
 - . 2015a. *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión (Ginebra, OIT).
 - . 2016. *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión (Ginebra, OIT).
 - . 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra, OIT).
 - . 2016b. *El contrato social y el futuro del trabajo: Desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y diálogo social*, La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, Nota informativa núm. 4 (Ginebra, OIT).
 - . 2016c. *Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos*, La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, Nota informativa núm. 1 (Ginebra, OIT).
 - . 2016d. *El futuro de la oferta de mano de obra: Datos demográficos, migración y trabajo no remunerado*, La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, Nota informativa núm. 2 (Ginebra, OIT).
 - . 2016e. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo juvenil* (Ginebra, OIT).

-
- . 2017. *Informe Mundial sobre Salarios 2016/17: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo* (Ginebra, OIT).
- . 2017a. *Hacia la ratificación universal del Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita para el Centenario de la OIT en 2019* (Ginebra, OIT).
- . 2017b. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 5ª edición (Ginebra, OIT).
- . 2017c. *Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión (Ginebra, OIT).
- . 2017d. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* (Ginebra, OIT).
- . 2017e. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra, OIT).
- Organización Internacional del Trabajo - Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (OIT-AICESIS). 2015. *Promoting workplace compliance and cooperation through social dialogue including in global supply chains: The role of economic and social councils and similar social dialogue institutions, Informe de Referencia para la Conferencia Internacional*, La Haya, 29-30 de octubre de 2015 (Ginebra, OIT).
- Ostry, J. D.; Berg, A.; Tsangarides, C. G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth*, FMI Staff Discussion Note, núm. 14/02.
- Prassl, J.; Risak, M. 2016. "Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), págs. 619-651.
- Pyke, F. 2017. *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (Ginebra, OIT).
- Ruggie, J. G. 2008. *Protect, respect and remedy a framework for business and human rights*. Report of the Special Representative of the United Nations Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises (Nueva York, Naciones Unidas).
- Schmitter, P. 1979. "Still the century of corporatism?", Schmitter, P.; Lehmbruch, G. (eds) *Trends towards corporatist intermediation* (Londres, Sage), págs. 7-49.
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy* (Nueva York, National Employment Law Project).
- Solutions for Youth Employment (S4YE). 2015. *Toward solutions for youth employment: A baseline for 2015* (Washington, DC, S4YE).
- Sorgner, A.; Eckhardt, B.; Krieger-Boden, C. 2017. *The effects of digitalization on the gender equality in the G20 economies* (Kiel, Kiel Institute for the World Economy).
- The Economist. 2017. "Adidas's high-tech factory brings production back to Germany", 14 de enero.
- Wilkinson, R. G.; Pickett, K. 2009. *The spirit level: Why more equal societies almost always do better* (Londres, Allen Lane).

World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (Ginebra, OIT).