



► Nota de políticas

Febrero 2023

Diálogo social y Objetivos de Desarrollo Sostenible: una sinergia esencial para el desarrollo y la recuperación centrados en las personas

Konstantinos Papadakis y Romane Cauqui¹

► 1. Antecedentes

En el presente informe se examinan los vínculos entre el diálogo social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas 2015), que también se designa con la forma abreviada Agenda 2030. Aunque no se menciona expresamente, el diálogo social es parte consustancial de la Agenda 2030 (sección 3 de este documento) por diversas razones. En primer lugar, la consecución de varias metas de los ODS que consisten en promover el respeto de los derechos humanos, la participación democrática y la buena gobernanza contribuiría a impulsar el diálogo social de ámbito nacional, pues todas

ellas son condiciones esenciales para un diálogo social sólido (sección 4). En segundo lugar, la necesidad de una gobernanza participativa y del diálogo social como medio para aplicar los ODS es un requisito clave, aunque implícito, para alcanzar varios ODS en consonancia con las realidades sobre el terreno (sección 5). Aun así, resulta complicado evaluar el papel del diálogo social en los procesos asociados a los ODS, sobre todo porque no se recopilan datos de manera sistemática (sección 6). En las observaciones finales (sección 7) se esbozan algunos posibles enfoques futuros.

► 2. Puntos clave

La gobernanza participativa, incluso en forma de diálogo social, es un medio clave a través del cual se perfilan las líneas concretas del concepto de desarrollo sostenible. En gran medida, la Agenda 2030 fue fruto de la gobernanza participativa. En el informe del Secretario General de las Naciones Unidas de 2021 «Nuestra Agenda Común» se recalca la necesidad de inclusión, participación y generación de confianza en aras de un «contrato social

renovado» a nivel nacional, acorde con las necesidades de las personas y del planeta.

Varias metas de los ODS sientan directamente las bases de un diálogo social sólido, incluidos los mecanismos de diálogo social en el más alto nivel (como los consejos nacionales tripartitos del trabajo), de prevención y resolución de conflictos individuales y colectivos, y de negociación colectiva.

¹ Konstantinos Papadakis es Especialista Principal del Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT en Ginebra. Romane Cauqui es consultora de la OIT.

La **importancia de los ODS para la promoción del diálogo social**, en particular la negociación colectiva, es muy notoria en el **Objetivo 8**: «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». Se observan vínculos similares en las metas relacionadas con la buena gobernanza socioeconómica, especialmente en el marco del **Objetivo 16**: «Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas».

A la inversa, el diálogo social orientado a formular políticas sociales, económicas y laborales es vital para alcanzar el **Objetivo 8**, al tiempo que contribuye a la consecución de varias metas asociadas a otros Objetivos. Además de proteger los derechos laborales, el diálogo social suple las deficiencias de la protección laboral (especialmente en el caso de los grupos vulnerables); aborda las desigualdades (sobre todo la desigualdad de ingresos); facilita la fijación de los salarios (por ejemplo, mediante mecanismos de fijación, revisión y ajuste periódico de los niveles de salarios mínimos); define las políticas nacionales de empleo y las políticas de educación y formación profesional, así como de perfeccionamiento de competencias, y promueve un entorno propicio para las empresas sostenibles y la creación de empleo, entre otras cosas mediante lugares de trabajo seguros y productivos.

A nivel nacional, los **procesos y mecanismos de los ODS brindan oportunidades** para que los interlocutores sociales, mediante cauces como el diálogo social tripartito, participen en la determinación de los objetivos de los planes nacionales de desarrollo, examinen los procedimientos y evalúen los resultados de sus actividades. La participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas e independientes en los procesos de los ODS acrecienta la probabilidad de lograr un consenso, de asegurar la apropiación y de aplicar políticas destinadas a alcanzar los ODS. Sin embargo, incluso en países con una arraigada tradición de diálogo social, se han observado déficits de participación efectiva de los interlocutores sociales.

En el ámbito de los procesos de los ODS, los **empleadores** tienden a priorizar el cometido de las organizaciones empresariales y de empleadores en la consecución de aquellos ODS identificados como más pertinentes con miras a la creación de entornos propicios para la expansión de las empresas y el empleo, la mejora de la productividad, la formalización de la economía informal y las transiciones armoniosas en el mercado de trabajo. Los **trabajadores** tienden a considerar prioritarios los ODS 8 y 16, dado que constituyen complementos cruciales de otros objetivos y metas relativos a la protección ambiental, la protección social universal, la lucha contra las desigualdades, la financiación del desarrollo y la mejora de la transparencia y la democracia.

La participación de los interlocutores sociales en los procesos de los ODS es difícil de cuantificar. Raras veces se especifican los tipos de grupos de interés que intervienen en esos procesos y, en vez de ello, se tiende a encuadrar a todos los actores en un mismo concepto genérico: la «sociedad civil». Los actores e instituciones del diálogo social pueden tener dificultades para priorizar la «gobernanza participativa» con el fin de promover la consecución de los ODS mediante la interacción con las organizaciones de la sociedad civil. Por un lado, las organizaciones de la sociedad civil no suelen satisfacer los criterios de representatividad de que gozan los interlocutores sociales tradicionales. Por otro lado, la gobernanza participativa está menos estructurada que los procesos de diálogo social, y sus resultados son menos tangibles (y mucho menos vinculantes) que los del diálogo social.

Si bien el indicador 8.8.2 de los ODS mide la libertad de asociación y la negociación colectiva, la Agenda 2030 **carece de indicadores que midan la presencia y la calidad del diálogo social** en los procesos de los ODS. La realización de «autoevaluaciones» de las instituciones nacionales de diálogo social o la creación de un indicador mundial que mida la eficacia y la capacidad de integración del diálogo social (por ejemplo, en relación con el **Objetivo 8** o el **Objetivo 16**) tal vez sean posibles respuestas a este déficit de conocimiento.

► 3. La Agenda 2030, los ODS y la gobernanza participativa: elementos de base

Los 17 ODS de la Agenda 2030, que se sustentan en 169 metas ², subrayan la necesidad de poner fin a la pobreza y demás privaciones como condición necesaria para mejorar la salud y la educación, reducir las desigualdades y estimular el crecimiento económico, tratando al mismo tiempo de hacer frente al cambio climático y de preservar el medio ambiente. Tal como están concebidos, los ODS «conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental» (Naciones Unidas 2015, 1).

A fin de englobar de manera equilibrada esas tres dimensiones, los ODS deben basarse en el concepto de «participación pública» y en la elaboración de políticas que tengan en cuenta a la «sociedad civil», lo que a menudo se denomina «gobernanza participativa» o «procesos multipartitos». En efecto, el objetivo de desarrollo sostenible se basa en consideraciones de equidad y justicia, pero no puede ofrecer un modelo universal que concilie los objetivos contrapuestos de sostenibilidad ambiental y acumulación económica. Así pues, la gobernanza participativa es un medio clave a través del cual se perfilan las líneas concretas del concepto de desarrollo sostenible, tal como se describe en el informe de la Comisión Brundtland ³, que a finales de la década de 1980 estableció los pilares conceptuales del desarrollo sostenible.

En gran medida, la Agenda 2030 fue fruto de la gobernanza participativa. Además, en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas, «Nuestra Agenda Común», se pone de relieve la necesidad de inclusión, participación y generación de confianza en aras de un «contrato social renovado» a nivel nacional, acorde con las necesidades de las personas y del planeta (Naciones Unidas 2021a). Este enfoque se basa también en un multilateralismo inclusivo que da cabida a la voz de múltiples grupos de interés aparte de los Estados, como los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones, esto es, los «interlocutores sociales».

Con el fin de hacer un seguimiento de la ejecución de las actividades encaminadas a la consecución de los ODS a nivel nacional y subnacional, se organiza anualmente un foro político de alto nivel que ofrece una plataforma de intercambio de experiencias, enseñanzas adquiridas y dificultades entre todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, así como un instrumento de análisis de los avances logrados y de los esfuerzos necesarios para llevar a la práctica los ODS. Este foro impulsado por los países se basa en los exámenes nacionales voluntarios (ENV), cuenta con la participación de diversas partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y engloba procesos de diálogo social, que son una forma de gobernanza participativa (véase la sección 6).

► 4. Cómo la promoción de los ODS puede facilitar el diálogo social

Las normas internacionales del trabajo revisten especial importancia para el diálogo social ⁴. Los elementos y condiciones fundamentales de un diálogo social sólido se han establecido en las sucesivas resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT 2013a), así como en informes (por ejemplo, OIT 2013b y OIT 2018a) y guías (por ejemplo, OIT 2013c) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los aspectos más

destacados son la promoción de los derechos fundamentales de libertad de asociación y de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva; la cabal aplicación y observancia de la legislación laboral; la eficiencia de las administraciones del trabajo ⁵; el acceso a la justicia; la confianza en las instituciones y entre gobiernos, empleadores y trabajadores, y la fortaleza y capacitación de los interlocutores sociales. Varias metas

² En consonancia con esas 169 metas se han establecido 232 indicadores, seleccionados en función de su pertinencia, solidez metodológica y mensurabilidad.

³ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N87/184/70/PDF/N8718470.pdf?OpenElement>.

⁴ En particular, 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), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), así como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

⁵ En el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) de la OIT se define la administración del trabajo como «las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo». Esto comprende instituciones, actividades y resultados en todo el ámbito de la política del trabajo, en particular la política del empleo, la legislación laboral, la protección social y las relaciones laborales.

de los ODS sientan directamente las bases del diálogo social, que comprenden los mecanismos de diálogo social en el más alto nivel, como los consejos nacionales tripartitos del trabajo y los consejos económicos y sociales,

los sistemas de prevención y resolución de conflictos individuales y colectivos, y los procesos de negociación colectiva (recuadro 1).

Recuadro 1. Selección de metas de los ODS que fomentan el diálogo social



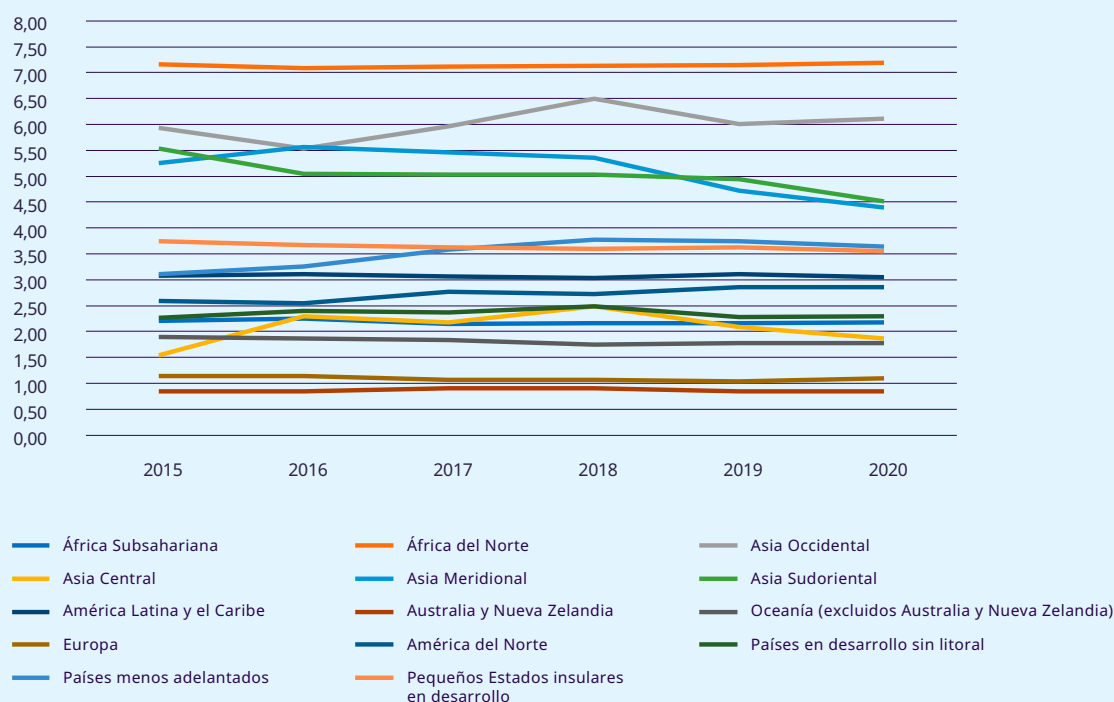
Fuente: OIT, Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE).

La importancia de los ODS para la promoción del diálogo social, en particular la negociación colectiva, es notoria en el Objetivo 8: «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». En concreto, el indicador 8.8.2

mide el nivel de cumplimiento nacional de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva, una condición previa necesaria para un diálogo social sólido en cualquier ámbito. La OIT mide los progresos relativos a este indicador (recuadro 2).

Recuadro 2. Progresos relativos al indicador 8.8.2 de los ODS

El indicador 8.8.2 tiene la siguiente descripción: «Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio».



Aunque se registran ligeros avances a nivel mundial, la vulneración de los derechos de asociación y negociación colectiva de trabajadores y empleadores sigue siendo un fenómeno muy persistente. La puntuación media mundial en 2018 fue de 5,35, lo que supone tan solo una leve mejora respecto de la correspondiente a 2017, que era de 5,37 (siendo 0 la mejor puntuación posible y 10 la peor) (Naciones Unidas 2021b, 17, párr. 98).

Fuente: ILOSTAT, en Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2022). [E/2022/55](#).

Se observan vínculos similares —no medidos sistemáticamente— entre los ODS y un diálogo social sólido en las metas relacionadas con la buena gobernanza socioeconómica, especialmente en el marco del Objetivo 16: «Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas»⁶.

Las instituciones de diálogo social necesitan interlocutores sociales capacitados para participar en la formulación de políticas mediante negociaciones y consultas entre sí (diálogo social bipartito) y con las autoridades públicas (diálogo social tripartito). Este enfoque requiere el acceso a datos, especialmente datos digitales (según se establece en la meta 17.8), y el acceso a oportunidades de intercambio de conocimientos (meta 17.16). Aunque no se indica de forma explícita, esos datos y conocimientos, así como las competencias para negociar y cooperar, también pueden constituir factores clave para fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

⁶ Por ejemplo, la meta 16.3, «Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos»; la meta 16.a, «Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia»; la meta 16.b, «Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible»; la meta 16.6, «Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas»; y la meta 16.7, «Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades».

► 5. Cómo puede contribuir el diálogo social a «que nadie se quede atrás»

El diálogo social orientado a formular políticas sociales, económicas y laborales es vital para alcanzar el Objetivo 8, al tiempo que contribuye a la consecución de varias metas asociadas a otros Objetivos (recuadro 3; OIT 2019a). Además de proteger los derechos laborales, el diálogo social suple las deficiencias de la protección laboral (especialmente en el caso de los grupos vulnerables);

aborda las desigualdades (sobre todo la desigualdad de ingresos); facilita la fijación de los salarios (por ejemplo, mediante mecanismos de fijación, revisión y ajuste periódico de los niveles de salarios mínimos), y promueve un entorno propicio para las empresas sostenibles y la creación de empleo, mediante lugares de trabajo seguros y productivos (OIT 2018a, 4).

Recuadro 3. Los ODS que más se sustentan en el diálogo social



Fuente: Autores, a partir de <https://sdgs.un.org/es/goals>.

En las siguientes secciones se presentan, aproximadamente en el orden de los efectos observados, ejemplos de cómo el diálogo social puede contribuir —y en efecto ya lo ha hecho— en un sentido fundamental al objetivo último de la Agenda 2030, «que nadie se quede atrás», también con respecto a determinadas metas específicas de los ODS (véase el anexo 1).

Establecimiento de pisos de protección social

El diálogo social puede contribuir de manera decisiva a la consecución de la meta 1.3: «Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables». De manera más general, se trata de «Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad» (meta 10.4), por cuanto los importantes efectos sobre los niveles de pobreza y desigualdad pueden adaptarse mejor a los contextos nacionales a través del diálogo social.

El diálogo social ayuda a alcanzar un consenso al elaborar políticas que asistan y empoderen a los trabajadores en todas las situaciones, incluidas las vulnerables ⁷. Esta función del diálogo social se refleja especialmente en la elaboración de estrategias y sistemas de protección social con arreglo a las normas internacionales del trabajo pertinentes, como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (que en julio de 2022 había sido ratificado por 62 países) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). El Convenio núm. 102 prescribe que los representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración de los regímenes de protección social o estar asociados a ella, con carácter consultivo, mientras que la Recomendación núm. 202 exige la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las estrategias nacionales de extensión de la seguridad social y, más ampliamente, de los pisos de protección social ⁸.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que la protección social de ciertas categorías de trabajadores presenta considerables déficits de cobertura, y algunos países tratan de subsanarlos introduciendo, ampliando o adaptando sus regímenes de protección social (como la protección de los ingresos y el aumento de las prestaciones de desempleo) a través del diálogo social. En la Argentina, por ejemplo, en virtud de un acuerdo tripartito alcanzado en abril de 2020, se protegieron los ingresos de los trabajadores del sector privado durante la pandemia ⁹. En Bélgica, se decidió ampliar o extender las prestaciones por desempleo a los trabajadores a tiempo

parcial y a los trabajadores temporales, en virtud de un dictamen emitido en octubre de 2020 por el Consejo Nacional del Trabajo, de estructura tripartita, en el que se recomendaba congelar la disminución de las prestaciones por desempleo total hasta el 31 de diciembre de ese año ¹⁰. En el Reino Unido, tras las negociaciones entre los interlocutores sociales nacionales, el Gobierno estableció en marzo de 2020 un plan de apoyo a los ingresos de los trabajadores independientes, que cubre el 80 por ciento de sus ingresos hasta un máximo de 2 500 libras al mes ¹¹.

Dicho esto, un obstáculo importante para promover la protección social universal es la frecuente informalidad del mercado de trabajo y la consiguiente falta de reconocimiento jurídico de los trabajadores y unidades empresariales informales, especialmente en muchos países en desarrollo ¹². En los países en que solo una pequeña parte de los trabajadores es «formal», el diálogo social sigue teniendo limitaciones. En este contexto, la formalización de la economía informal es una condición necesaria para extender la cobertura de la protección social. En consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), algunos Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores han adoptado diversas estrategias para promover eficazmente el diálogo social con el fin de abordar la informalidad (OIT 2017). Muchas de esas estrategias se centran en la extensión del reconocimiento del derecho de negociación colectiva a los trabajadores de la economía informal (OIT 2022).

Formulación de las políticas nacionales de empleo

El diálogo social es fundamental para elaborar y aplicar políticas nacionales de empleo activas que promuevan el pleno empleo productivo y libremente elegido, contribuyendo así a alcanzar algunas metas relacionadas con el empleo en el marco del Objetivo 8, como la meta 8.3, «Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros». De conformidad con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (que hasta julio de 2022 había

7 En particular, los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad, las minorías étnicas, los pueblos tribales e indígenas, los trabajadores rurales y agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores con formas atípicas de empleo.

8 Véanse ejemplos indicativos de países, por ejemplo, en OIT 2018a, pág. 23.

9 <https://www.planetlabor.com/en/industrial-relations-en/national-industrial-relations/argentina-industry-agreement-guarantees-75-of-salary-during-business-suspension-period/>.

10 <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2179.pdf>.

11 https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/GB-2020-13_214.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19.

12 Como se recuerda en el informe de referencia de la OIT sobre el diálogo social de 2022, la OIT estima que aproximadamente «el 61 por ciento del empleo total en el mundo es informal, es decir, carente de registro y de una protección social adecuada, y la tasa de informalidad oscila entre el 86 por ciento en África y el 25 por ciento en Europa y Asia Central» (OIT 2022, pág. 135).

sido ratificado por 115 Estados Miembros de la OIT), los interlocutores sociales de numerosos países participan en debates con el objeto de formular las políticas de empleo y del mercado de trabajo y son consultados sobre la aplicación y el control de esas políticas. En algunos países, los interlocutores sociales están formalmente integrados en la estructura institucional de coordinación de políticas, como ocurre en Alemania, la Argentina, el Brasil, China y la República de Corea, donde los organismos encargados de aplicar esas políticas son tripartitos (OIT 2018a, 22). Algunos países, como España, el Paraguay y el Perú, han establecido órganos tripartitos especializados para promover el empleo juvenil (OIT 2020a, 133; Mexi, de próxima publicación), contribuyendo así a la meta 8.6: «De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación».

El diálogo social también contribuye a alcanzar la meta 8.b («De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo»), por ejemplo mediante una reunión virtual que congregó al Departamento de Estado de Asuntos Juveniles de Kenya, la Organización Central de Sindicatos, la Federación de Empleadores de Kenya, la OIT y ACNUR antes del foro virtual Youth at Heart celebrado el 2 de noviembre de 2020. Las partes analizaron los problemas del empleo juvenil y de los jóvenes refugiados en relación con la pandemia de COVID-19, con el fin de llegar a una posición común para hacer frente a esas dificultades ¹³.

Durante las fases iniciales de la pandemia de COVID-19, varios países recurrieron al diálogo social para estimular el empleo. En el Uruguay, por ejemplo, en julio de 2020 los interlocutores tripartitos acordaron introducir un plan gubernamental de apoyo financiero para incentivar que las empresas contrataran en plantilla a nuevos trabajadores o personas beneficiarias del seguro de desempleo ¹⁴. En Portugal, tras la celebración de consultas tripartitas, en agosto de 2020 se puso en marcha una iniciativa denominada Incentivo ATIVAR.PT para promover la contratación de desempleados de larga duración ¹⁵.

Educación y formación profesional (EFP) y perfeccionamiento de competencias

El diálogo social es importante para que los planes nacionales de educación, formación y reorientación profesional estén mejor fundamentados y sean más inclusivos, contribuyendo así al logro del Objetivo 4 («Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos») y a la consecución, por ejemplo, de la meta 4.4 («De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento»), así como de la meta 8.6 («De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación»).

En consonancia con la obligación de consultar a los interlocutores sociales en la elaboración de programas de formación profesional, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) (ratificado por 68 Estados Miembros de la OIT hasta julio de 2022), Hungría, Malawi, los Países Bajos, la República Unida de Tanzania y Sudán, por ejemplo, cuentan con los interlocutores sociales al formular orientaciones, políticas y marcos. Los interlocutores sociales participan también en los consejos nacionales tripartitos de educación técnica y profesional y en los órganos de formación encargados de elaborar políticas y programas, por ejemplo, en Bangladesh, Costa Rica, la República Unida de Tanzania, Singapur y Suiza (OIT 2018a, 22 y OIT 2020b, 5-7). Estos esfuerzos se redoblaron durante la pandemia. En Singapur ¹⁶, por ejemplo, el Gobierno y los interlocutores sociales en junio de 2020 constituyeron el Consejo Nacional de Empleo para apoyar a los demandantes de empleo mediante la creación de nuevas vacantes, periodos de prácticas profesionales y centros de formación profesional. En Italia se alcanzó un acuerdo sectorial entre los interlocutores sociales del sector de las telecomunicaciones, de noviembre de 2020, en el que se contemplan medidas de formación y perfeccionamiento de las competencias, incluido un fondo bilateral de solidaridad para apoyar la transformación estructural del sector (sobre todo en el contexto de la digitalización) ¹⁷.

¹³ <https://www.youthatheart.nl/latest/news/2020/10/31/how-young-kenyans-cope-with-covid-19>.

¹⁴ <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2020-11/ACTA%20CST%2007%20DE%20JULIO%202020.pdf>.

¹⁵ <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/141259625/details/maximize>.

¹⁶ <https://www.mti.gov.sg/-/media/MTI/Newsroom/Press-Releases/2020/05/Press-Release---First-Meeting-of-National-Jobs-Council.pdf>; <https://www.mti.gov.sg/-/media/MTI/Newsroom/Press-Releases/2020/05/Press-Release---First-Meeting-of-National-Jobs-Council.pdf>.

¹⁷ <https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2020/11/871146-na201112-tlc-verbale-ipotesi-di-accordo-rinnovo-ccnl.pdf>.

Inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (SST)

El diálogo social contribuye a la consecución del Objetivo 3: «Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades». Los convenios de la OIT sobre inspección del trabajo y SST crean puntos de acceso que permiten alcanzar este objetivo a través del diálogo social. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificado por 148 países hasta julio de 2022) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificado por 55 países hasta julio de 2022) abogan por el diálogo social para promover las políticas de inspección del trabajo, hacer cumplir la legislación laboral y reducir al mínimo los riesgos en el lugar de trabajo. Se ha incluido un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Eso significa que todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad este principio, aun cuando no hayan ratificado los convenios correspondientes. De este modo, los Convenios 155 y 187, que giran en torno al diálogo social, han pasado a ser «convenios fundamentales»¹⁸.

En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de la OIT se insta a los Estados Miembros a consultar con «las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas [a fin de] formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo» (artículo 4.1), previniendo así «los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo» (artículo 4.2). Además, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), invita a los Estados Miembros a «promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores» (artículo 2).

En muchos países europeos, los subcomités de los consejos nacionales tripartitos del trabajo, los consejos nacionales de SST y otros órganos sirven de plataforma para el intercambio de información sobre cuestiones técnicas, jurídicas y de políticas. La colaboración entre

las inspecciones de trabajo y los interlocutores sociales también se consigue mediante acuerdos tripartitos especiales sobre cuestiones de SST, como ha ocurrido en Bangladesh, Eslovaquia y Portugal. Durante la pandemia se reforzaron los mecanismos y estrategias tripartitos de SST, como en Honduras en marzo de 2021 (OIT 2021). En otros países, como Aruba en julio de 2020, los protocolos bipartitos de SST dieron lugar a la creación de comisiones en el lugar de trabajo destinadas a velar por la aplicación de las medidas de SST¹⁹.

Lucha contra las desigualdades

En sucesivas ediciones del Informe Mundial sobre Salarios de la OIT se ha subrayado que la disminución de la participación del ingreso del trabajo en el producto interior bruto (PIB) tiene efectos negativos potencialmente duraderos en el crecimiento económico, ya que puede afectar al consumo de los hogares, debilitar la demanda agregada y, en última instancia, acrecentar las desigualdades. El diálogo social, en particular la negociación colectiva, contribuye a alcanzar las metas 10.1, 10.2 y 10.3 sobre reducción de las desigualdades y a lograr el Objetivo 1: «Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo».

Como se subraya en la edición inaugural del Informe sobre el Diálogo Social 2022, una publicación de referencia de la OIT, los convenios colectivos pueden fomentar la igualdad, entre otras cosas, reduciendo la desigualdad de ingresos (OIT 2022). En diversos estudios se ha demostrado una correlación inversa entre la cobertura de la negociación colectiva y la desigualdad (Hayter y Weinberg 2011). Al reforzar el poder de negociación de los trabajadores con salarios bajos y medianos, y al aumentar los salarios por encima de lo que podría ofrecer el mercado, la negociación colectiva puede contribuir en gran medida a la demanda agregada y proporcionar la base económica necesaria para la sostenibilidad de las empresas, incluso en periodos de crisis. En particular, los sistemas coordinados de negociación colectiva²⁰ se asocian a una menor tasa de desempleo, una mejor integración de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo y una menor desigualdad salarial en comparación con los sistemas totalmente descentralizados (OCDE 2019, 113).

La extensión jurídica de los convenios colectivos a todos los trabajadores y empresas de un sector (no solo a los afiliados de las partes firmantes) puede propiciar la equidad, ya que garantiza un trato igualitario para todos los trabajadores, además de establecer condiciones de igualdad para las empresas, lo que estimula la competencia leal (Hayter y Visser 2018; OCDE 2019, 50;

18 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang-es/index.htm.

19 <https://www.ser.aw/pages/wp-content/uploads/2020/08/Advies-Invoering-van-een-tijdelijke-loonsubsidieregeling-juli-2020.pdf>.

20 Esta expresión se refiere a los sistemas de relaciones laborales en que los negociadores de las unidades de negociación de distrito coordinan sus actividades para sincronizar los resultados de la negociación, sobre todo en lo que respecta a la fijación de salarios. Este concepto se utiliza de manera generalizada como indicador para evaluar el comportamiento de la negociación salarial y explicar la evolución de los salarios. Véase Visser (2019).

OIT 2022, 20). Promover la negociación colectiva durante la pandemia ha sido una prioridad expresa en algunos países, como Alemania, Dinamarca y el Uruguay, y una herramienta fundamental para hacer frente a los efectos de la pandemia en las empresas y el empleo (recuadro 4).

Fijación de salarios adecuados

Los salarios adecuados, fijados a través del diálogo social nacional, pueden servir de «acelerador» directo para alcanzar nueve metas de los ODS (en el marco de los Objetivos 1, 5, 8 y 10), pero también como acelerador indirecto de más de otras 10 metas. Estas diversas conexiones reflejan el hecho de que «los salarios inciden en las decisiones de los hogares y en la capacidad de los padres para invertir en la educación de sus hijos. Pueden ser un elemento de discriminación contra la mujer; influyen en la sostenibilidad de las empresas y el crecimiento económico; y son también un factor de inclusión social, económica y política. La mejora de las políticas salariales puede también contribuir a erradicar el hambre y el trabajo infantil, y a conseguir los objetivos de empleo de la Agenda 2030» (OIT 2020c, 175). A lo largo de 2020 y 2021, en diversos convenios colectivos de todo el mundo se incluyeron primas y aumentos salariales para recompensar, en particular, a los trabajadores de «primera línea» en los sectores de la salud, el transporte, el comercio minorista de alimentación y el cuidado de ancianos (OIT 2022, 166). Por ejemplo, en respuesta a la pandemia, se fijó por primera vez un salario mínimo nacional en Sri Lanka mediante un acuerdo tripartito de mayo de 2020²¹. En el caso de Francia, los interlocutores tripartitos llegaron a un acuerdo en julio de 2020 para aplicar aumentos salariales en el sector de la salud, que se concretarían más adelante mediante convenios colectivos.

Promover la igualdad de género, promover la no discriminación y combatir la violencia y el acoso

El diálogo social puede promover la igualdad de género y la no discriminación, contribuyendo así de manera decisiva a la consecución de todas las metas del Objetivo 5: «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas». La negociación colectiva, complementada con la legislación del salario mínimo legal, es fundamental para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres (OIT 2018b). En Suecia, por ejemplo, una combinación de intervenciones regulatorias (sobre todo en materia de seguridad social y fiscalidad) y de convenios colectivos,

a lo largo del último decenio, ha servido para reducir la brecha salarial de género (hasta el 10 por ciento en 2019) y la proporción de mujeres con empleo a tiempo parcial²².

La adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, contribuye a crear un entorno propicio para alcanzar la meta 5.2 («Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación») y la meta 16.1 («Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo»)²³.

En algunos países como Argelia, Chile y Samoa se han adoptado medidas para mejorar la representación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social (que suele ser inferior al 20 por ciento), mientras que en otros, como el Senegal, los órganos nacionales de diálogo social en el más alto nivel han creado subcomisiones permanentes de igualdad de género (OIT 2018a, 24).

Transición hacia una economía más verde

En una minoría de países (por ahora), los proyectos y estrategias de desarrollo sobre la transición a economías con bajas emisiones de carbono se elaboran y controlan en parte a través del diálogo social y con la participación de los interlocutores sociales en iniciativas multipartitas. Esto contribuye a alcanzar la meta 13.2 («Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales»). En consonancia con las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos²⁴ de la OIT, algunos países, como Mauricio, México y el Uruguay, realizan «evaluaciones de los empleos verdes» a fin de examinar el alcance y las necesidades de inversión para el progreso del sector verde, el potencial de expansión de empresas y cadenas de valor sostenibles, y las competencias que se requieren en los empleos verdes.

Debido a la pandemia, las estrategias nacionales concebidas a través del diálogo social para superar la crisis incluyen consideraciones relativas a la economía verde, la neutralidad de carbono y el cambio climático, como se observa en Barbados, Francia y Portugal (OIT 2021, 22-23). La [Declaración sobre Transición Justa](#), acordada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) de 2021 en el Reino Unido, compromete a los países a promover un mayor diálogo

21 https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_751871/lang-en/index.htm.

22 Suecia, Voluntary National Review 2021.

23 Los países que ratifiquen el Convenio (hasta agosto de 2021 lo han hecho la Argentina, el Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia y el Uruguay) deberán tomar medidas para adoptar, «en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (artículo 4).

24 https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_423458/lang-es/index.htm.

social y la colaboración entre gobiernos, representantes de empleadores y de trabajadores, y otros grupos afectados por la transición hacia economías verdes ²⁵.

En convenios colectivos de ámbito empresarial (por ejemplo, en la Argentina, Filipinas, Italia y la República de Corea) «se aborda expresamente el impacto ambiental de las actividades económicas realizadas por las partes y se

establece la obligación conjunta de evaluar el riesgo y de reducir o compensar la huella de carbono» (OIT 2022, 97). Del mismo modo, algunos acuerdos tripartitos sectoriales e interprofesionales (por ejemplo, en España y Suecia) ofrecen incentivos a los trabajadores y a las empresas para facilitar la transición a una economía con bajas emisiones de carbono.

► 6. Interlocutores sociales e instituciones de diálogo social en los procesos de los ODS: base empírica fragmentaria

Evaluar la función del diálogo social en los procesos de los ODS

Los procesos y mecanismos de los ODS brindan oportunidades para que los interlocutores sociales, mediante cauces como el diálogo social, participen en la determinación de los objetivos de los planes nacionales, examinen los procedimientos y evalúen los resultados de sus actividades.

Por ejemplo, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, aprobados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas generalmente por un periodo de cinco años, son los principales instrumentos que orientan todo el ciclo de la cooperación para el desarrollo, desde la planificación y ejecución hasta la vigilancia y la presentación de informes (Naciones Unidas 2018). Los Marcos de Cooperación se sustentan en las máximas prioridades y compromisos de cada país con miras a la consecución de los ODS, sobre todo con respecto a las personas más vulnerables (Naciones Unidas 2019b). Según las directrices internas para los equipos de las Naciones Unidas en los países (Naciones Unidas 2019b), un Marco de Cooperación es «un compromiso con una amplia gama de partes interesadas», incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores (OIT 2020d). Por lo tanto, la participación de los grupos de interés y el diálogo inclusivo se valoran a lo largo de todo el ciclo ²⁶.

Además, se procede al análisis común de las Naciones Unidas sobre el país para evaluar la evolución con respecto al compromiso de un país de cumplir los objetivos establecidos en el Marcos de Cooperación y

en relación con la Agenda 2030 y otras normas de las Naciones Unidas. El análisis común sobre el país es de carácter independiente, imparcial y colectivo, cuenta con la participación de diversas partes interesadas y consiste en examinar continuamente los avances, las deficiencias, los riesgos y las oportunidades (Naciones Unidas 2019a).

Así pues, los Marcos de Cooperación y los análisis comunes sobre los países son procesos multipartitos y constituyen importantes puntos de acceso a la participación de los interlocutores sociales en los procesos nacionales relacionados con los ODS. Sin embargo, esa participación es difícil de cuantificar, sobre todo porque raras veces se especifica quiénes son los grupos de interés y, en consecuencia, los procesos tienden a encuadrar a todos los actores en un mismo concepto genérico (véase también el recuadro 6). Del mismo modo, aunque los interlocutores sociales tratan de establecer cauces de interacción con las oficinas de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas en los países ²⁷, se carece de información sistemática sobre esas relaciones.

En los últimos años, la OIT ha examinado la evolución de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, a saber, la manera en que las Naciones Unidas prestan asistencia a los países, también en el contexto de la Agenda 2030, y cómo inciden los nuevos enfoques en el diseño y la aplicación de las políticas nacionales de desarrollo. En un estudio de la OIT de 2022 se han descrito, entre otras cosas, algunas tendencias observadas en cuanto a la participación de los interlocutores sociales en los procesos de preparación, en particular los Marcos de Cooperación y los análisis comunes sobre los países (recuadro 4).

²⁵ <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>.

²⁶ Por ejemplo, la OIT organizó una reunión regional en Yakarta (Indonesia) con más de 50 representantes de empleadores y de trabajadores para examinar las prioridades e intercambiar opiniones respecto del Marco de Cooperación 2023-2028. https://www.ilo.org/suva/public-information/WCMS_848561/lang--en/index.htm.

²⁷ El Coordinador Residente de las Naciones Unidas es el representante de más alto rango del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a nivel nacional. Dirige los equipos de las Naciones Unidas en los países y coordina el apoyo de las Naciones Unidas a los países en la aplicación de la Agenda 2030.

Recuadro 4. Estudio de la OIT sobre la participación de los interlocutores sociales en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los análisis comunes sobre los países

Según un estudio de la OIT de 2022 sobre la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, los interlocutores sociales participaron en aproximadamente la mitad de todos los Marcos de Cooperación activos en el mundo (en mayo de 2022), aunque con algunas diferencias en cuanto al grado de participación entre las regiones.

La frecuencia y la calidad de la participación de los interlocutores sociales en los procesos de elaboración de los análisis comunes sobre los países y los Marcos de Cooperación varían de un país a otro. Los interlocutores sociales siguen teniendo dificultades para participar en esos procesos de manera eficaz, sobre todo cuando los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países no conocen ni comprenden bien la

función especial de los interlocutores sociales; cuando los interlocutores sociales perciben los procesos de planificación de las Naciones Unidas como largos y complejos, y cuando los interlocutores sociales carecen de capacidad para participar en los procesos.

En los países en que los Programas de Trabajo Decente por País —el principal vehículo para la prestación de apoyo de la OIT a los países— se armonizan con los Marcos de Cooperación, y en los que la acción de la OIT está dirigida a capacitar a los interlocutores sociales en la formulación de políticas relacionadas con los ODS, los interlocutores sociales han demostrado una participación más activa. Es el caso de la Argentina, Azerbaiyán, Jordania, Nigeria, el territorio palestino ocupado, el Perú, Ucrania y Uzbekistán, por ejemplo.

Fuente: OIT, 2022. Información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas, Consejo de Administración de la OIT, 346.ª reunión, octavo punto del orden del día, Ginebra, octubre-noviembre de 2022.

Conviene destacar que la Agenda 2030, como parte de sus mecanismos de seguimiento y examen, alienta a los Estados Miembros «a que realicen exámenes periódicos e inclusivos, liderados e impulsados por los países, de los progresos nacionales y subnacionales» (párr. 79), o exámenes nacionales voluntarios (ENV). El objetivo de los ENV es facilitar el intercambio de experiencias para acelerar la implementación de la Agenda 2030. También tratan de fortalecer las políticas e instituciones gubernamentales y movilizar el apoyo y las alianzas de múltiples partes interesadas para la implementación de los ODS. Por último, se espera que los ENV sirvan de base para los exámenes anuales del foro político de alto nivel, que se reúne bajo los auspicios del Consejo Económico

y Social de las Naciones Unidas, un proceso en el que los interlocutores sociales mundiales, representados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), también están invitados a participar junto con otras organizaciones de la sociedad civil.

Un examen sobre los ENV de 2019, 2020 y 2021 realizado por la OIT en el marco del Informe sobre el Diálogo Social 2022 pone de manifiesto que varios países reservan a los actores e instituciones del diálogo social una función en los procesos de formulación de políticas pertinentes sobre los ODS, generalmente con un sesgo hacia el Objetivo 8 (recuadro 5).

Recuadro 5. ENV que señalan la función real o potencial del diálogo social en la promoción de ámbitos relacionados con el ODS 8, 2019-2021

Varios ENV presentados en los foros políticos de alto nivel de 2019, 2020 y 2021 señalan explícitamente el uso del diálogo social en ámbitos de políticas relacionados con el Objetivo 8, como la erradicación del trabajo infantil (Argelia, 2019; Kirguistán, 2020); la gestión de conflictos laborales (Argelia, 2019); la integración de las normas internacionales del trabajo en la legislación laboral nacional (Palau, 2019); la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad en sectores específicos (Indonesia, 2019); la promoción de convenios sectoriales (Burkina Faso, 2019); el fomento de la creación de empleo (República Unida de Tanzania, 2019); el perfeccionamiento de las competencias y la empleabilidad (Reino Unido, 2019; Austria, 2020; Cabo Verde, 2021); la formalización del sector informal (Tonga, 2019); la mejora de la SST (Bangladesh, 2020; Marruecos, 2020); la adopción de Programas de Trabajo Decente por País (Armenia, 2020; Seychelles, 2020; Trinidad y Tobago, 2020; Madagascar, 2021); la reforma de los marcos regulatorios de las licencias y prestaciones parentales (Georgia, 2020); garantías de sostenibilidad de la seguridad social (Panamá, 2020). Además, varios ENV inciden especialmente en las medidas dirigidas a establecer nuevos procesos y mecanismos de diálogo social o a fortalecer los existentes (Burkina Faso, Chile, Túnez, 2019; Bulgaria, Samoa, Trinidad y Tobago,

Zambia, 2020), incluso para prever y gestionar los retos del «futuro del trabajo» (Sudáfrica, 2019; Nueva Zelanda, 2019).

En el foro político de alto nivel de 2021, numerosos ENV hicieron hincapié en la crisis pandémica y la mayoría de ellos señalaron un riesgo de regresión en el Objetivo 8. Varios ENV subrayaron la importancia de los interlocutores sociales para lograr un desarrollo sostenible en tiempos de crisis, incluso para idear soluciones de emergencia y recuperación (Cabo Verde; Chipre; Colombia; República Checa). Algunos contenían recomendaciones sobre el diálogo social y la negociación colectiva, en particular sobre el fortalecimiento del diálogo social bipartito (Noruega, Suecia); la protección de los trabajadores atípicos mediante convenios colectivos (Dinamarca); el aumento del número de empresas cubiertas por convenios colectivos (Alemania); y la mejora de la capacidad de negociación de los interlocutores sociales (Uruguay). También se pusieron de relieve las acciones de las instituciones de diálogo social en temas clave, como la mejora de las oportunidades de formación (Islas Marshall); la conservación y creación de puestos de trabajo (Malasia), y la mejora de la protección de los trabajadores precarios y autónomos (España).

Fuente: OIT a partir de los ENV, 2019-2021, <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/>.

Aun así, evaluar la función de las instituciones de diálogo social en los procesos de los ODS y sus repercusiones resulta problemático por tres motivos. En primer lugar, son pocos los países que han presentado ENV (unos 40 al año en promedio) desde la creación de este mecanismo en 2016, y muchos menos los que han aportado información específica sobre el diálogo social. En segundo lugar, no existe ningún indicador en el marco de la Agenda 2030

para evaluar expresamente la situación del diálogo social en la elaboración y ejecución de planes nacionales sobre los ODS. Por último, no abundan las investigaciones empíricas sobre la función de los actores e instituciones del diálogo social en la elaboración de planes nacionales relativos a los ODS. Sin embargo, una encuesta de la OIT de 2017 sobre esta cuestión proporciona una respuesta parcial al respecto (recuadro 6).

Recuadro 6. Encuesta de la OIT sobre el diálogo social en el más alto nivel y los ODS

En una encuesta realizada por la OIT en 2017 a 83 consejos económicos y sociales e instituciones similares sobre su cometido en la elaboración de planes nacionales sobre los ODS se recopilieron 43 respuestas. Un total de 24 encuestados afirmaron haber examinado los ODS; de los 19 que no los habían examinado, 6 no tenían mandato de hacerlo, 6 no disponían de información suficiente para hacerlo y 6 tenían previsto hacerlo.

En la encuesta también se constató que, de los 24 encuestados que habían realizado exámenes, 13 habían preparado una estrategia para implementar los ODS, 12 habían formulado opiniones y recomendaciones, 9 habían elaborado un programa de actividades (por ejemplo, de formación o sensibilización) y 7 habían definido una metodología para supervisar los avances y logros (por ejemplo, mediante el diseño de un sistema nacional de información estadística).

Fuente: Guardiancich y Molina (2020).

Otros datos sobre la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de planes nacionales sobre los ODS se basan en materiales de promoción de la CSI y en una encuesta realizada por la OIE (Vincensini 2019).

En los sucesivos perfiles de países de la CSI (todos con el título «A trade union focus on SDGs») presentados en los foros políticos de alto nivel de 2018, 2019, 2020 y 2021, se documentaron las opiniones de los sindicatos sobre la situación de la consulta a grupos de interés y la función del diálogo social durante la planificación e implementación de los planes nacionales sobre los ODS. La mayoría de los perfiles de países de la CSI indican que las organizaciones

de trabajadores no están suficientemente integradas en la gobernanza participativa. En 2021, solo tres de los 13 perfiles señalaron la presencia de consultas estructuradas con los grupos de interés en las que participaran organizaciones de trabajadores; en años anteriores se observaron tendencias similares (cuadro 1, panel superior). Del mismo modo, en 2021, solo cinco de los trece perfiles destacaron la existencia de un diálogo social tripartito completo destinado a elaborar los planes nacionales sobre los ODS, aunque la incidencia del diálogo social parece haber aumentado ligeramente con respecto a años anteriores (cuadro 1, panel inferior).

Cuadro 1. Elaboración de planes nacionales sobre los ODS mediante consultas multipartitas con la participación de organizaciones de trabajadores y a través del diálogo social**Con la participación de organizaciones de trabajadores**

	Poca o ninguna consulta a los grupos de interés	Facilitación de información a los grupos de interés	Consultas informales no estructuradas	Consultas estructuradas con participación de organizaciones de trabajadores
2021	Colombia, Tailandia	Namibia	Argentina, Chad, España, Indonesia, México, Noruega, Pakistán	Alemania, Suecia, Zimbabue
2020	Brasil, Chile, Colombia, Venezuela	Burundi, Zambia	Argentina, Bangladesh, Kenya, Lituania, Zimbabue	Finlandia, Francia, Malawi
2019	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Venezuela	Chad, Côte d'Ivoire, Indonesia, Mongolia, República Centroafricana, República Unida de Tanzania	Burkina Faso	Francia, Ghana
2018	Colombia, Nepal	Australia, República de Corea, Senegal	España, Letonia, Malí, Noruega, República Democrática del Congo	Benin, Brasil, Finlandia, Japón, Polonia

A través del diálogo social

	Los interlocutores sociales no participan en el plan nacional sobre los ODS	Contribuciones individuales de los interlocutores sociales al plan nacional sobre los ODS	Contribuciones conjuntas de los interlocutores sociales al plan nacional sobre los ODS
2021	Colombia, Namibia, Pakistán, Tailandia	Chad, España, México, Zimbabwe	Alemania, Argentina, Indonesia, Noruega, Suecia
2020	Brasil, Burundi, Chile, Colombia, Kenya, Venezuela, Zambia	Bangladesh, Finlandia, Francia, Lituania	Argentina, Malawi, Zimbabwe
2019	Argentina, Brasil, Chile, Colombia, República Centroafricana, República Unida de Tanzania, Venezuela	Burkina Faso, Chad, Côte d'Ivoire, Francia, Ghana, Indonesia, Mongolia	no hay datos disponibles
2018	Australia, Colombia, España, Nepal, República de Corea, República Democrática del Congo	Benin, Brasil, Finlandia, Japón, Letonia, Malí, Noruega, Polonia, Senegal	no hay datos disponibles

Fuente: OIT, DIALOGUE, a partir de CSI, perfiles de países 2018-2021 <https://www.ituc-csi.org/2030Agenda>.

Muchas organizaciones de trabajadores señalan la escasez de consultas estructuradas con los grupos de interés y de diálogo social sobre los ODS, incluso en países con tradiciones de diálogo social muy arraigadas e interlocutores sociales capacitados²⁸. Si los interlocutores sociales contribuyen a los procesos relacionados con los ODS, lo hacen a menudo en forma de aportación unilateral de información. En consecuencia, incluso cuando los sindicatos valoran positivamente la actuación de algunos Gobiernos en materia de «transparencia y participación de la sociedad civil», sostienen que raras veces, o nunca, los planes gubernamentales relacionados con los ODS incorporan las sugerencias de los sindicatos de forma satisfactoria para estos últimos²⁹. En los países donde se celebran consultas con los interlocutores sociales sobre los ODS, algunos sindicatos lamentan el limitado alcance de las reuniones, centradas casi exclusivamente en el Objetivo 8³⁰.

En cuanto a los empleadores, la encuesta realizada por la OIE en 2019 (Vincensini 2019) parece indicar niveles relativamente altos de participación de las organizaciones de empleadores en los procesos de los ODS. De los 30 miembros de la OIE que respondieron a la encuesta (de un total de 155 miembros), unas 20 organizaciones confirmaron haber participado en los procesos nacionales de elaboración de estrategias sobre los ODS³¹. Muchas señalaron que se habían ampliado las oportunidades de participar en la formulación de estrategias nacionales sobre los ODS, en particular

a través de órganos de asesoramiento técnico y comités rectores creados por el Gobierno, o a través de programas de la OIT que promueven los ODS. Entre las organizaciones de empleadores que señalaron una «ausencia de participación», algunas especificaron no haber sido invitadas en absoluto, mientras que otras manifestaron que estaban al corriente de los esfuerzos gubernamentales por contar con su participación en un futuro próximo³².

Gobernanza participativa y diálogo social: oportunidades y riesgos

Las críticas de los interlocutores sociales respecto de los procesos de los ODS se vuelven más acerbadas cuando la posición dominante asumida por las organizaciones de la sociedad civil en la gobernanza participativa —el modelo de gobernanza central de la Agenda 2030— entraña el riesgo de desplazar a los actores e instituciones del diálogo social a un segundo plano. Las organizaciones de la sociedad civil, distintas de las organizaciones de interlocutores sociales, participaron en ese tipo de procesos en más de la mitad de los países que presentaron un ENV en 2021³³, en marcado contraste con el porcentaje de participación de las organizaciones de interlocutores sociales (véase el cuadro 1).

La gobernanza participativa entraña oportunidades y riesgos para el diálogo social (recuadro 7). Por un lado, las organizaciones de la sociedad civil no suelen

28 CSI, *Perfil de Alemania*, 2021.

29 Por ejemplo, CSI, *Perfil de Indonesia*, 2021; CSI, *Perfil de Burkina Faso*, 2019.

30 CSI, *Perfil de Suecia*, 2021.

31 Por ejemplo, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, el Consejo Nacional de Empleadores del Senegal y la Federación de Empleadores de Ceylán (Sri Lanka).

32 Por ejemplo, la Federación de Empleadores del Pakistán y la Federación Helénica de Empresas (Grecia).

33 Partners for Review (P4R) y Action for Sustainable Development (A4SD), 2021. [Summary_A4SD-P4R-peer-exchange-on-CSO-Engagement_2Jun2021.pdf](https://partners-for-review.de) (partners-for-review.de), 2 de junio.

satisfacer los criterios de representatividad de que gozan los interlocutores sociales tradicionales. Por otro lado, la gobernanza participativa está menos estructurada que

los procesos de diálogo social, y sus resultados son menos tangibles (y mucho menos vinculantes) que los del diálogo social ³⁴.

Recuadro 7. Gobernanza participativa frente al diálogo social

Las organizaciones de la sociedad civil pueden ser valiosas aliadas de las administraciones del trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, especialmente en aquellos lugares donde la densidad sindical y la presencia de organizaciones de empleadores son escasas y los interlocutores sociales carecen de poder. Las organizaciones de la sociedad civil pueden facilitar: el acceso a grupos a los que los interlocutores sociales quieren dirigirse con fines organizativos (como los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los desempleados); la ampliación del margen de actuación política en ámbitos que rebasan el objeto tradicional de las relaciones de trabajo y las cuestiones socioeconómicas, incluida la protección del medio ambiente; y el desarrollo de actividades que fundamenten la actuación de las administraciones en el ámbito laboral, como la inspección del trabajo.

Sin embargo, una participación más amplia de las organizaciones de la sociedad civil en la formulación de políticas no está exenta de riesgos para el diálogo social, por diversas razones. En primer lugar, las consultas a los grupos de interés pueden ocultar mecanismos poco representativos que socaven la finalidad del diálogo social y los intereses de los interlocutores sociales tradicionales. En segundo lugar, la gobernanza participativa no se rige por las mismas normas de interacción entre actores que el diálogo social: se basa en la práctica de la deliberación, un concepto en el que se invita a los actores a deliberar en lugar de negociar o consultar para llegar a resultados concretos, a menudo vinculantes (como en la mayoría de los procesos de diálogo social). En tercer lugar, dentro de los procesos formales, las organizaciones de la sociedad civil se exponen a acabar neutralizadas y dominadas por actores más poderosos, especialmente cuando carecen de mandatos y mandantes claros.

Fuente: Papadakis (2021).

Evolución de las prioridades de los interlocutores sociales

A menudo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de muchos países tratan de promover su propia visión para alcanzar los ODS y fomentar la rendición de cuentas, en consonancia con las prioridades de sus mandantes. Los empleadores consideran prioritario que las organizaciones empresariales y de empleadores asuman un mayor protagonismo en la consecución de los ODS, sobre todo de aquellos identificados como más pertinentes para las empresas (Objetivos 1, 4, 8, 9, 10, 12, 16 y 17) (CIF-OIT y ACT/EMP 2019). Subrayan la necesidad de crear entornos propicios para la expansión de las empresas y el empleo, mejorar la productividad, formalizar la economía informal y facilitar las transiciones armoniosas en el mercado de trabajo. Inciden, asimismo, en la necesidad de que las organizaciones empresariales y de empleadores colaboren con los organismos de las Naciones Unidas, aúnen sus fuerzas con las de actores no estatales, como las organizaciones no gubernamentales, y asuman una función de liderazgo para ayudar a las empresas a comprender el impacto de los ODS en el sector

privado a través del prisma de la conducta empresarial responsable (OIT 2020e).

Por su parte, las organizaciones de trabajadores dan prioridad a los ODS 8 y 16, que constituyen complementos cruciales de otros objetivos y metas relativos a la protección ambiental, la protección social universal, la lucha contra las desigualdades, la financiación del desarrollo y la mejora de la transparencia y la democracia (CIF-OIT 2017). Al mismo tiempo, los sindicatos mantienen su autonomía a la hora de priorizar muchos otros ODS relacionados con la promoción del trabajo decente ³⁵. Ponen de relieve la necesidad de promover los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en la legislación y en la práctica, de contar con mecanismos de diálogo social eficaces (como elemento constitutivo de una política socioeconómica sólida) y de ampliar la cobertura de los convenios colectivos (como medio para abordar las desigualdades y la pobreza) (CIF-OIT 2017).

³⁴ En una resolución de la OIT de 2002 sobre el diálogo social y el tripartismo se abordó la posibilidad de establecer alianzas con las organizaciones de la sociedad civil, pero se señaló la necesidad de que dichas organizaciones fueran representativas (OIT 2002).

³⁵ Confederación Sindical Internacional - Reforzar el Poder de los Trabajadores (ituc-csi.org).

► 7. Observaciones finales

El diálogo social, basado en los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, está estrechamente asociado a los compromisos de la Agenda 2030 de conseguir un crecimiento económico sostenible, una prosperidad compartida y trabajo decente para todos³⁶. El diálogo social es uno de los medios para aplicar el ODS 8 y resulta útil para alcanzar muchos otros ODS. A la inversa, la consecución de los ODS ayuda a revitalizar el diálogo social de ámbito nacional cuando se vincula a dispositivos institucionales adecuados.

La presencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas e independientes en los procesos de los ODS acrecienta la probabilidad de lograr un consenso, de asegurar la apropiación y de aplicar políticas destinadas a alcanzar los ODS. Aunque la gobernanza participativa —el modelo de gobernanza central de la Agenda 2030— atribuye una función a la sociedad civil, incluidas las organizaciones de interlocutores sociales, la Agenda 2030 no presenta salvaguardias para asignar un cometido formal a los interlocutores sociales en la labor de implementación de los procesos de los ODS, lo que posiblemente limita la capacidad de las instituciones de diálogo social para formular políticas pertinentes respecto de los ODS, examinar los avances y ajustar los planes nacionales.

La Agenda 2030 carece de indicadores que midan la presencia y la calidad del diálogo social en los procesos de los ODS (aunque el indicador 8.8.2³⁷ mide la libertad de asociación y la negociación colectiva). Por lo tanto, el valor del diálogo social en los ODS raras veces se analiza y hasta la fecha se ha basado en evidencias fragmentarias obtenidas mediante encuestas ad hoc.

Las «autoevaluaciones» de las instituciones nacionales de diálogo social³⁸ o la creación de un indicador mundial que mida la eficacia y la capacidad de integración del diálogo social (por ejemplo, en relación con el Objetivo 8 o el Objetivo 16) son posibles respuestas al déficit de conocimiento. Un indicador de este tipo también puede poner en valor los vínculos existentes entre los ODS 8 y 16, que actualmente no se recogen en ningún modelo estadístico³⁹. En ese sentido, puede ser muy útil la experiencia reciente de medición de las acciones de las Naciones Unidas para mitigar el impacto socioeconómico de la pandemia de COVID-19, incluso mediante el apoyo a los actores e instituciones del diálogo social (recuadro 8).

36 Del mismo modo, en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT 2019b)* se subraya que la OIT debe orientar sus esfuerzos a «promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes».

37 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

38 La OIT ha elaborado un método de autoevaluación para las instituciones de diálogo social (SAM-SDI), con el fin de ayudar a los Estados Miembros a analizar y adoptar medidas que refuercen la inclusividad y la eficacia de sus instituciones de diálogo social. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_826605/lang-en/index.htm.

39 <https://www.ituc-csi.org/el-ods-8-en-un-nuevo-contrato-social-para-una-recuperacion-y-resiliencia-rica-en-empleo>.

Recuadro 8. Marco de supervisión de la respuesta socioeconómica inmediata a la COVID-19

En respuesta a la pandemia de COVID-19, las Naciones Unidas elaboraron un «marco de respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19»⁴⁰ destinado a garantizar una supervisión y medición eficaces de los avances logrados gracias a las medidas de mitigación de la crisis con el apoyo de las Naciones Unidas. El marco, elaborado entre abril y agosto de 2020, es fruto de la colaboración interinstitucional.

Siguiendo la Agenda 2030 como referencia orientativa, ajustada a la narrativa de «reconstruir mejor» de las Naciones Unidas, el marco contiene cinco pilares y varios «indicadores programáticos» de carácter específico, mensurable, alcanzable, realista y con plazos definidos. En el quinto pilar del marco, titulado «Cohesión social y resiliencia de las comunidades», se incluyen dos indicadores relacionados con el diálogo social: 5.1 y 5.3.

Con el indicador 5.1 se trata de medir el número de organizaciones que se benefician de capacitación institucional para que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan colaborar en la formulación de respuestas de política socioeconómica. Este indicador se centra, por un lado, en el número de organizaciones de empleadores que analizan el cambiante entorno empresarial y realizan actividades de promoción para influir en la formulación

de políticas socioeconómicas; y por otro, en el número de organizaciones de trabajadores que elaboran propuestas con el fin de someterlas a examen en los mecanismos de diálogo social para la formulación de políticas socioeconómicas.

Mediante el indicador 5.3 se intenta medir el número de espacios de diálogo social, promoción y compromiso político facilitados con la participación de poblaciones y grupos en situación de riesgo. El indicador tiene en cuenta los espacios nacionales y subnacionales que contribuyen a la formulación y aplicación de respuestas nacionales y medidas de recuperación, incluidos los espacios para la negociación colectiva (de ámbito interprofesional, sectorial y empresarial), los consejos laborales tripartitos, los consejos nacionales de diálogo social, los consejos económicos y sociales y demás instituciones y procesos similares.

En un informe sometido al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en abril de 2022, en el que se evaluaba la contribución de las Naciones Unidas al avance de los ODS, incluida la respuesta a la pandemia de COVID-19, se incorporaron 300 «resultados obtenidos» sobre la promoción del tripartismo y el diálogo social de ámbito nacional, y más de 3 000 en apoyo del diálogo social subnacional.

Fuente: Naciones Unidas (2020); [portal de datos de las Naciones Unidas sobre la COVID-19: Measuring the UN contribution towards the SDGs: Overview of key results on the UN contribution to advance the SDGs, including through the socioeconomic response to COVID-19](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf).

40 https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf.

► Bibliografía

- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT). 2017. *Objetivos de Desarrollo Sostenible: Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Turín: CIF-OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_569914.pdf.
- ———y Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). 2019. *Las organizaciones de empleadores y empresariales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Un Manual para las OO.EE*. Ginebra: CIF-OIT y OIT, pág. 3.
- Mexi, Maria. (De próxima publicación). Social Dialogue With and For Youth, DIALOGUE/EMPLAB Thematic Report. Ginebra: OIT.
- Naciones Unidas. 2015. *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*. «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». A/RES/70/1. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf.
- ———. 2018. Resolución aprobada por la Asamblea General el 31 de mayo de 2018. «Nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en el contexto de la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo». A/RES/72/279. <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=a/res/72/279&Lang=S>.
- ———. 2019a. «Consolidated Annexes for Cooperation Framework Guidance. UNSDG Principals endorsed on 24 May 2019». <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2022-06/Consolidated%20Annexes%20to%20the%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf>.
- ———. 2019b. Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible: Directrices internas. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/ES_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.
- ———. 2020. «Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19». Abril. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf.
- ———. 2021a. *Nuestra Agenda Común: Informe del Secretario General*. Nueva York: Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/content/common-agenda-report/assets/pdf/informe-nuestra-agenda-comun.pdf>.
- ———. 2021b. «Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Informe del Secretario General». <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=E/2021/58&Lang=S>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2002. *Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social*. Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb285/pdf/gb-7-1.pdf>.
- ———. 2013a. Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social. Conferencia Internacional del Trabajo. 102.ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_223813.pdf.
- ———. 2013b. «Diálogo social», Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Conferencia Internacional del Trabajo. 102.ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_211063.pdf.
- ———. 2013c. *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*. Unidad de Diálogo Social y Tripartismo, Departamento de Gobernanza y Tripartismo. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf.
- ———. 2017. Transition to Formality: The critical Role of Social Dialogue. DIALOGUE in Brief. Ginebra: OIT, marzo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_559300.pdf.
- ———. 2018a. «Diálogo social y tripartismo», Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624017.pdf.
- ———. 2018b. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.
- ———. 2019a. *Hora de actuar para conseguir el ODS 8: Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_741018.pdf.
- ———. 2019b. «Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.
- ———. 2020a. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs* (resumen ejecutivo en español: *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*). Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf.
- ———. 2020b. *Las organizaciones de empleadores en la gobernanza de los sistemas de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP)*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759857.pdf.
- ———. 2020c. *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_789973.pdf.
- ———. 2020d. Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y Programas de Trabajo Decente por País. Manual de referencia Sindical. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_775668.pdf.
- ———. 2020e. El sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo: Qué deben saber las organizaciones empresariales y de qué forma pueden participar. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), Ginebra: OIT, pág. 8.
- ———. 2021. El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_820668.pdf.
- ———. 2022. *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. Ginebra: OIT.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Papadakis, Konstantinos. 2021. «Social Dialogue at the Dawn of the ILO's Centenary: Sorting Out Challenges, Setting priorities for the Future». En *Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges*, editado por Jason Heyes y Luke Rychly. Cheltenham y Ginebra: Edward Elgar y OIT.
- Vincensini, Pierre. 2019. Organización Internacional de Empleadores (OIE). 2019. «Survey on SDGs and Employers' Organisations: Outcomes and follow-up», *SDG Business Dialogue*, 17 de julio. Nueva York.
- Visser, Jelle. 2019. «Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2018 (ICTWSS, version 6.1)». Ámsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, octubre, pág. 6. https://aias.s3.eu-central-1.amazonaws.com/website/uploads/ICTWSS_6_1_Codebook.pdf.

► Anexo 1. Selección de metas de los ODS pertinentes para el diálogo social

Número de meta de ODS	Título de meta de ODS
1.3	Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables
4.4	De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
8.3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
8.6	De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
8.b	De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo
10.1	De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del %40 más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional
10.2	De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
10.4	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad
13.2	Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales
16.1	Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
17.8	Poner en pleno funcionamiento, a más tardar en 2017, el banco de tecnología y el mecanismo de apoyo a la creación de capacidad en materia de ciencia, tecnología e innovación para los países menos adelantados y aumentar la utilización de tecnologías instrumentales, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones
17.16	Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo

Fuente: Autores, a partir de <https://sdgs.un.org/es/goals>.

Contáctenos

Oficina Internacional del Trabajo
Departamento de Gobernanza
y Tripartismo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22, Suiza

T: +41 22 799 68 40
E: governance@ilo.org