



Sexto punto del orden del día: 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

Informes de la Comisión de la discusión recurrente: diálogo social y tripartismo ¹

Índice

	<i>Página</i>
Resumen de las labores	1
Punto 1 para la discusión	11
Punto 2 para la discusión	19
Punto 3 para la discusión	27
Declaraciones de clausura	34
Discusión del proyecto de resolución y de conclusiones	35
Observaciones finales	43
Anexo	46

¹ La resolución y las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publican en las *Actas Provisionales* 6A.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección www.ilo.org.

Resumen de las labores

1. La Comisión de la discusión recurrente: diálogo social y tripartismo, establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera sesión el 28 de mayo de 2018, estuvo compuesta inicialmente por 170 miembros (71 miembros gubernamentales, 23 miembros empleadores y 76 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos, se atribuyeron 1 748 votos a cada miembro gubernamental con derecho a voto, 5 396 votos a cada miembro empleador y 1 633 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión se modificó tres veces la composición de la Comisión, variando en consecuencia el número de votos atribuido a cada miembro ¹.

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente: Sr. T. Bevers (miembro gubernamental, Bélgica), nombrado en su primera sesión.

Vicepresidentes: Sra. D. Rudelli (miembro empleadora, Francia) y Sr. P. Dimitrov (miembro trabajador, Bulgaria), nombrados en su primera sesión.

Ponente: Sra. W. K. Nxumalo-Magagula (miembro gubernamental, Eswatini, anteriormente denominado Swazilandia), nombrada en su cuarta sesión.

3. En su quinta sesión, la Comisión constituyó un grupo de redacción encargado de preparar y presentar un proyecto de documento final a efectos de su examen, integrado por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales: Sr. M. M. Loum (Senegal), Sra. L. Tinyani (Sudáfrica), Sr. R. Shepard (Estados Unidos), Sr. W. Sobers (Barbados), Sra. C. Hughes (Australia), Sra. I. A. Putri (Indonesia), Sr. N. Salchev (Bulgaria), y Sra. C. Olde Olthof (Países Bajos).

¹ Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 29 de mayo: 202 miembros (90 miembros gubernamentales con 2 407 votos cada uno, 29 miembros empleadores con 7 470 votos cada uno y 83 miembros trabajadores con 2 610 votos cada uno);
- b) 30 de mayo: 213 miembros (96 miembros gubernamentales con 319 votos cada uno, 29 miembros empleadores con 1 056 votos cada uno y 88 miembros trabajadores con 348 votos cada uno), y
- c) 5 de junio: 123 miembros (99 miembros gubernamentales con 16 votos cada uno, ocho miembros empleadores con 198 votos cada uno y 16 miembros trabajadores con 99 votos cada uno).

*Miembros
empleadores:*

Sra. D. Rudelli (Francia), Sra. R. Hornung Draus (Alemania), Sr. T. Mackall (Estados Unidos), Sr. E. O. García Méndez (México), Sra. T. Cohen (Sudáfrica), Sr. T. Parkhouse (Namibia), Sr. N. S. Thwala (Eswatini), y Sr. P. A. Pambudhi (Indonesia).

*Miembros
trabajadores:*

Sr. P. Dimitrov (Bulgaria), Sr. C. Serroyen (Bélgica), Sr. M. M. Norddahl (Islandia), Sr. G. Zucotti (Argentina), Sr. K. Ross (Estados Unidos), Sr. E. Nadome (Kenya), Sra. A. Maksimovic (Australia), y Sr. S. Zalmaa (Mongolia).

4. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, titulado *Diálogo social y tripartismo* (en adelante, el informe de la Oficina), que la Oficina Internacional del Trabajo había preparado a fin de someterlo a examen en el sexto punto del orden del día de la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: «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».
5. La Comisión celebró siete sesiones.
6. En sus observaciones iniciales, el Presidente observó que el diálogo social constituía un objetivo en sí mismo y un medio para la consecución de los demás objetivos que los mandantes habían establecido para la OIT. El diálogo social, como paradigma de buena gobernanza de la OIT, debía ser un componente clave no sólo con miras a la creación y la distribución de la riqueza, sino también para hacer frente a los costos asociados a la actividad económica de una manera eficiente, equitativa, neutra en cuanto al género y respetuosa con el medio ambiente, y era, por lo tanto, un complemento importante de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante la Agenda 2030). A lo largo de la historia se había demostrado la extraordinaria utilidad y resiliencia del diálogo social como guía para los países en etapas de progreso y de incertidumbre económica. Durante los períodos de cambio, el diálogo social debía adecuarse a las necesidades del momento, a las dinámicas y a las diversas realidades y expectativas mundiales. Los objetivos de la presente discusión no consistían solamente en alcanzar un consenso sobre el mandato renovado de la Organización, sino en lograr también un entendimiento común sobre cómo llevar a cabo el mandato centenario de justicia social en condiciones radicalmente diferentes de las que prevalecían cuando se fundó la OIT en 1919.
7. La Comisión tuvo ante sí el informe de la Oficina. Se propusieron tres puntos para la discusión: los desafíos y las oportunidades relacionados con el fortalecimiento del diálogo social; cómo podía el diálogo social ser más inclusivo y abordar los desafíos presentes y futuros; y cómo podía mejorarse la acción de la OIT en materia de diálogo social.
8. El Vicepresidente trabajador dijo que la mejor manera de promover la justicia social y de reducir las desigualdades era a través de la negociación colectiva coordinada. Los estudios indicaban que la negociación colectiva se asociaba con salarios más elevados, mayor seguridad para los trabajadores y menores niveles de desigualdad tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. Una negociación colectiva centralizada, sectorial y con empleadores múltiples junto con mecanismos de extensión innovadores y jurídicamente vinculantes eran, por lo tanto, los instrumentos más eficientes e inclusivos para promover la igualdad y la justicia social. La OIT y sus mandantes debían centrar en la libertad sindical y la negociación colectiva los esfuerzos destinados a promover el diálogo social a fin de combatir con eficacia las desigualdades. Las celebraciones del centenario en 2019 requerían un compromiso claro y renovado en favor del diálogo social y el tripartismo sobre la base del pleno respeto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del

derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y realizar un seguimiento de las recomendaciones de los mecanismos de control. Como organismo responsable del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la OIT necesitaba disponer de investigaciones y estadísticas sobre la libertad sindical y la negociación colectiva y sobre el diálogo social a fin de establecer un criterio de referencia y medir los progresos, y con el objeto de elaborar un informe emblemático sobre la negociación colectiva, las desigualdades y el impacto de las políticas. La reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (la reforma de las Naciones Unidas) y los ODS brindaban la oportunidad de integrar las normas del trabajo, el mecanismo de control y el tripartismo de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas. Además, la OIT debía priorizar el fomento del diálogo social, el tripartismo, la libertad sindical y la negociación colectiva, y reflejarlo así en la asignación presupuestaria, que no era suficiente. Los acuerdos comerciales y los programas de crédito de las instituciones financieras internacionales (IFI) así como la cooperación con los organismos regionales deberían también estar supeditados a la labor de ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Debía asegurar que las políticas macroeconómicas impulsadas por otras instituciones girasen en torno a las medidas de crecimiento inclusivo, pleno empleo y trabajo decente a través de asociaciones formales como el Pacto Mundial.

9. Por lo que respecta a los desafíos específicos, el Vicepresidente trabajador hizo referencia a las formas atípicas de empleo, en las que se debía promover la negociación colectiva y aplicar la legislación laboral de forma que abarcara a esos trabajadores. Habida cuenta del importante desafío planteado por la economía de plataformas digitales y la digitalización de la producción y de los servicios, el Grupo de los Trabajadores propuso celebrar una reunión tripartita de expertos con el objeto de descubrir las deficiencias de las normas del trabajo y formular recomendaciones.
10. El establecimiento de marcos normativos vinculantes a escala global respecto de las cadenas mundiales de suministro podría asegurar que todas las empresas respetasen los derechos humanos y laborales a lo largo de toda la cadena de suministro. El Grupo de los Trabajadores apoyó las negociaciones en favor de un convenio más amplio que abarcara los derechos laborales y el respeto de los principios de diálogo social y negociación colectiva en el ámbito de las Naciones Unidas y pidió a la Oficina que participara en este proceso.
11. El recurso cada vez más frecuente a la producción y los servicios por medios digitales exigía elevados niveles de ciberseguridad para proteger los sistemas y evitar incidencias. Para un número cada vez mayor de trabajadores, la «vigilancia total en el lugar de trabajo» era una realidad, con un seguimiento continuo e intrusivo que a veces se hacía extensivo también a la vida privada, lo que redundaba en un exceso de trabajo, estrés y abusos contra los sindicalistas. El Grupo de los Trabajadores apoyó la petición de UNI Global Union de establecer un convenio mundial sobre las cuestiones éticas relacionadas con el uso, el desarrollo y la implantación de sistemas de inteligencia artificial, algoritmos y megadatos (*big data*), y pidió investigaciones y orientaciones de la Oficina en esta esfera, seguidas de una reunión de expertos con el objeto de investigar la necesidad y el alcance de la futura elaboración de normas en la OIT como contribución al debate mundial sobre un convenio más amplio.
12. La Vicepresidenta empleadora dijo que el diálogo social y el tripartismo formaban parte del ADN de la OIT y eran un aspecto esencial de varias normas internacionales del trabajo, y un elemento central de los programas de investigación, fomento de la capacidad e intercambio de conocimientos de la OIT. Esta Comisión debería centrarse en las necesidades y circunstancias específicas de los mandantes en cada país y basarse en la práctica, abordando cuestiones como el futuro del trabajo y la revolución tecnológica, la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas. Las discusiones deberían seguir inspirándose en la realidad y las conclusiones no deberían ofrecer una respuesta excesivamente simplificada, universal y descendente, sino que deberían tener una finalidad proactiva en cuanto a la definición de las actividades futuras de la

OIT, de manera que generaran resultados, fueran eficaces en cuanto a los costos y se centraran en las necesidades y situaciones reales de los mandantes sobre el terreno.

13. En el informe se describían las realidades y la situación del diálogo social y de sus procesos en los niveles nacional y regional, pero no figuraba ninguna información sobre el impacto o los resultados de las prácticas del diálogo social. El diálogo social se presentaba principalmente como un fin en sí mismo antes que como un proceso. El Grupo de los Empleadores no compartía la opinión, expuesta en el informe de la Oficina, de que la negociación colectiva era una forma de diálogo mejor que, por ejemplo, la consulta o la cooperación en el lugar de trabajo, o de que los acuerdos de negociación colectiva firmados en los niveles nacional o sectorial eran en algún sentido superiores a los suscritos en el ámbito empresarial. No había una jerarquía de formas de diálogo social y los acuerdos a nivel de empresa podrían servir para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores, y cabría citar muchos ejemplos concretos.
14. En lugar de promover una forma específica de diálogo social, la Oficina debería dotar de capacidad a las organizaciones de los interlocutores sociales para ampliar su número de miembros, a fin de participar en el diálogo y de definir el diálogo social en consonancia con sus necesidades y expectativas específicas.
15. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, no era la panacea para evitar la reestructuración y las crisis económicas y sociales. Las instituciones eficientes, las políticas adecuadas para sustentar el crecimiento económico y la mejora de la productividad y de los resultados del mercado de trabajo debían complementar todos los tipos de diálogo social.
16. El diálogo social incluía también a los empleadores como grupo fundamental y no sólo a los trabajadores, como indicaba el informe de la Oficina. No se mencionaban las consecuencias del diálogo social en el desempeño económico de las empresas. Las discusiones sobre políticas tendían a centrarse en casos legales y morales de conducta responsable de las empresas; sin embargo, la «perspectiva económica» también era importante aunque a menudo se pasaba por alto y se malinterpretaba.
17. El Grupo de los Empleadores indicó que podría resultar útil la participación de otros agentes, por ejemplo, organizaciones no gubernamentales (ONG), determinándola caso por caso. No obstante, existía una diferencia entre los interlocutores sociales que tenían intereses en las empresas y las ONG, que no los tenían.
18. Más del 60 por ciento de la población mundial empleada — 2 000 millones de personas, principalmente en los países en desarrollo — trabajaba en la economía informal. Esas personas carecían de protección social, derechos en el trabajo y condiciones de trabajo decente. Surgía la pregunta de cómo abordar un reto tan arraigado y que planteaba tantos problemas sociales.
19. La flexibilidad era el punto fuerte del diálogo social. Éste demostraba su potencial como instrumento para la gobernanza y la participación democráticas, como motor de la estabilidad económica y como herramienta para mantener o fomentar relaciones laborales pacíficas. Al abarcar una combinación de procesos y actividades — desde el intercambio de información y las consultas, hasta las negociaciones que conducían a acuerdos o el simple diálogo — los gobiernos, los empleadores y los trabajadores podían acordar un formato que se adaptara a sus circunstancias específicas, su contexto histórico y su nivel de desarrollo, y a las necesidades y fortalezas de los actores participantes.
20. El diálogo social debería ser libre, independiente y autónomo, y debería encauzarse de una manera responsable.

-
21. Los empleadores habían hecho un gran esfuerzo por comprender la estrategia a medio y largo plazo de la acción de la OIT sobre el diálogo social, que en ese momento parecía un cúmulo de resultados inconexos, y a corto plazo, menos centrados en el impacto.
 22. La miembro gubernamental de los Países Bajos hizo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros así como de Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo. Los miembros gubernamentales de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Bosnia y Herzegovina y Georgia se sumaron a esta declaración. La oradora señaló que el diálogo social y el tripartismo estaban arraigados en la OIT a través de sus valores, estructuras y normas. El diálogo social también estaba integrado en los valores, la gobernanza y la legislación de la UE y sus Estados miembros. Esto se reafirmó mediante el documento «Un nuevo comienzo para el diálogo social», publicado en 2015, y el Pilar europeo de derechos sociales.
 23. El diálogo social era crucial para el buen funcionamiento de la economía social de mercado y constituía un componente importante de la política social y de empleo de la UE. Era esencial para la promoción de la justicia social y para la aplicación de todas las normas y medidas de la OIT. A pesar de que desde la última discusión recurrente sobre el diálogo social, en 2013, se habían registrado algunas ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98, más de 30 Estados Miembros de la OIT todavía no los habían ratificado. La ratificación y aplicación universal de los convenios fundamentales de la OIT y el Protocolo conexo eran esenciales, y la OIT debía proseguir sus esfuerzos para lograrlo.
 24. Había cinco esferas clave para la discusión: en primer lugar, los argumentos a favor del diálogo social y su papel en la promoción del desarrollo sostenible, la lucha contra las desigualdades y la gestión del cambio; en segundo lugar, la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (Declaración de 1998) y la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización; en tercer lugar, la manera en que los agentes y mecanismos del diálogo social podían aprovechar las oportunidades y responder a los desafíos de un mundo laboral en evolución para aplicar el Programa de Trabajo Decente, contribuir a la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo y alcanzar los ODS; en cuarto lugar, las cuestiones y los niveles relativos al diálogo social, en particular en el lugar de trabajo y en el ámbito transfronterizo, los vínculos entre ellos y la cobertura de la negociación colectiva, y en quinto lugar, las orientaciones y los medios para elaborar un futuro plan de acción sobre el diálogo social, en particular el fomento de la capacidad de las administraciones del trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las actividades relacionadas con las normas, y un papel más importante para el diálogo social en el comercio sostenible y en otros contextos.
 25. La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, señaló que el diálogo social y el tripartismo se enfrentaban a diversos problemas, por ejemplo, la naturaleza cambiante del trabajo y de las relaciones de empleo, el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral y el aumento del empleo informal. Sin embargo, como piedra angular de la OIT, el diálogo social y el tripartismo debían fortalecerse, integrarse, hacerse inclusivos, adaptarse y mantenerse en el centro de todos sus programas y actividades. Las conclusiones deberían aportar soluciones y estrategias pertinentes y prácticas que permitieran que el diálogo social fuera flexible y se adaptara a la evolución del entorno de las relaciones laborales. También deberían abordar el diálogo social en el ámbito transfronterizo y nacional, la manera de fortalecerlo en diferentes niveles y la importancia de reforzar los sistemas de administración del trabajo, entre otras cuestiones.
 26. La miembro gubernamental de la India observó nuevos acontecimientos, como la revolución tecnológica, la aparición de nuevas formas de empleo y el aumento de la informalización, que requerían que se intensificara el diálogo social y el tripartismo. No obstante, el carácter

básico del tripartismo debería permanecer intacto, ya que con acuerdos que rebasaran el ámbito del tripartismo se correría el riesgo de soslayarlo en las cuestiones fundamentales del trabajo. En cambio, se debería alentar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a tener en cuenta los puntos de vista de las organizaciones de la sociedad civil y otros actores. El diálogo social bipartito era importante para cuestiones relacionadas con la productividad, como la fijación de salarios. La OIT debería centrarse en el fomento de la capacidad de los interlocutores tripartitos. En un mundo laboral en evolución, los mandantes tenían que adaptarse y aumentar su presencia y su alcance.

- 27.** La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, dijo que, en el contexto de un mundo laboral en evolución, la cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores era más importante que nunca. Esta cooperación tripartita debería ponerse en práctica tanto durante la presente Conferencia Internacional del Trabajo como en las deliberaciones del Consejo de Administración. Todas las partes deberían respetar las diferencias de opinión y trabajar conjuntamente para llegar a un consenso.
- 28.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que cada país tenía capacidades y desafíos distintos que podían abordarse mediante una forma apropiada de diálogo social. No había un modelo único para todos los casos, dadas las diversas circunstancias y enfoques nacionales. No obstante, todos los países podían establecer algún tipo de diálogo social, por ejemplo, una de las diversas herramientas para ayudar a proteger los derechos laborales, aumentar los salarios y mejorar las condiciones laborales, promoviendo al mismo tiempo empresas productivas, sostenibles y rentables. La oradora espera que se adopten conclusiones concisas que proporcionen orientaciones concretas sobre la mejor manera en que la OIT podría utilizar los medios de que dispone para promover el diálogo social, de conformidad con su Programa y Presupuesto y su Plan estratégico.
- 29.** El miembro gubernamental de Nepal dijo que el diálogo social era el punto de partida para establecer y promover las normas laborales y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como una vía para alcanzar los ODS. El diálogo social era una forma democrática de abordar las complejas cuestiones sociales de la Agenda 2030 y un medio de promover la apropiación, la participación, la inclusión, la legitimidad y la estabilidad social.
- 30.** El miembro gubernamental de Turquía señaló que determinados problemas, como el aumento de la desigualdad de los ingresos, el carácter cambiante del trabajo y la creciente informalidad, ponían en entredicho el diálogo social; además, la migración, la crisis de los refugiados y otras tendencias también estaban teniendo profundas repercusiones en el mundo del trabajo. En esas circunstancias, los gobiernos tenían la responsabilidad de apoyar el diálogo social y el tripartismo en aras de la buena gobernanza. Valoraba la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo y consideraba que la promoción del diálogo social en los países por la OIT debía adoptar un enfoque polifacético, habida cuenta de sus diversos niveles.
- 31.** La miembro gubernamental de Australia reconoció que la discusión representaba una oportunidad excepcional para los mandantes de la OIT de demostrar que el diálogo social y el tripartismo eran tan pertinentes en la actualidad como lo fueron en el momento de la fundación de la OIT. El diálogo social era esencial para resolver las dificultades señaladas en el informe sometido por la Oficina, pero muchos países afrontaban obstáculos estructurales y políticos que se interponían a un diálogo social inclusivo y productivo. La oradora confiaba en extraer enseñanzas de medios prácticos e innovadores que permitiesen fortalecer la capacidad y crear las condiciones necesarias para propiciar un verdadero diálogo social, inclusive para remediar la insuficiente representación de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social. Encomió la iniciativa del centenario de la OIT

relativa al futuro del trabajo, incluidos sus procesos nacionales de diálogo que ponían de relieve el valor del diálogo social.

- 32.** La miembro gubernamental de China dijo que en los últimos años el mundo del trabajo había experimentado rápidas transformaciones. Por consiguiente, era importante volver a examinar el diálogo social y el tripartismo a fin de contribuir a definir la dirección futura de la OIT. Describió someramente la experiencia de su país con respecto al establecimiento de un mecanismo tripartito nacional para coordinar las relaciones laborales a diferentes niveles. Su Gobierno seguiría estableciendo relaciones laborales armoniosas y participando en el diálogo social.
- 33.** La miembro gubernamental del Canadá indicó que tomaba tiempo instaurar un diálogo social fructífero y que éste debía desarrollarse de manera continuada. Se debía disponer de mecanismos para renovar el diálogo, promoverlo y mantener su pertinencia. La flexibilidad debería ser también un elemento central ya que no había un sólo enfoque válido para todos. El diálogo social ayudaba a las partes a entender mejor sus respectivos puntos de vista e intereses y a infundir la confianza y el respeto para ponerse de acuerdo sobre las cuestiones fundamentales o a veces disentir sobre ellas. Cada parte tenía una función importante que desempeñar en el diálogo social. Se basaba en organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes dotadas de capacidades técnicas y con acceso a la información necesaria para realizar sus actividades. A través de la legislación y las políticas, los gobiernos deberían crear un entorno en el que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pudieran desarrollar libremente sus actividades, sin miedo a sufrir represalias, y proteger la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.
- 34.** El miembro gubernamental de Etiopía declaró que el diálogo social y el tripartismo podía entrañar un crecimiento mejor y más incluyente, y un desarrollo estable en distintos niveles que beneficiaran a todos. Etiopía había ratificado los convenios de la OIT que guardaban relación con el diálogo social y el consejo consultivo de relaciones laborales aconsejaba al Ministro acerca de las políticas y legislación atinentes a las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores. Pese a los esfuerzos realizados, el índice de sindicación y el número de miembros tanto de las organizaciones de empleadores como las de trabajadores fueron relativamente bajos en el último decenio.
- 35.** La miembro gubernamental de Colombia describió el compromiso de su país por el diálogo social y por los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales había contribuido a la resolución de conflictos laborales a escala nacional y mejorado las relaciones laborales. Si bien el camino hacia el consenso no era una tarea fácil, el acercamiento entre los interlocutores sociales y los gobiernos era una condición fundamental para el logro de la paz, la confianza y la transformación social. El diálogo social y la legislación laboral acordada colectivamente permitían la consolidación de empresas sostenibles, brindaban a los trabajadores la garantía plena de sus derechos y contribuían al desarrollo de una sociedad próspera. Iniciativas como la del Pacto Mundial fortalecían el diálogo social al reunir a distintos actores para intensificar la cooperación y favorecer la resolución de conflictos. La acción de la OIT debería comprender la formación, campañas de sensibilización, actividades de promoción y la cooperación para el desarrollo, así como la concertación de alianzas y el intercambio de prácticas óptimas sobre el diálogo social a fin de instaurar la confianza y contribuir a la prevención de conflictos.
- 36.** La miembro gubernamental de Bélgica destacó que la tradición de diálogo social en su país remontaba casi a cien años. Las épocas de crisis y la actual evolución del mundo del trabajo estaban cuestionando la validez de las herramientas del diálogo social; sin embargo, el diálogo social constructivo seguía siendo fundamental para el progreso social y económico sostenible. Era indispensable contar con organizaciones de empleadores y de trabajadores

plenamente representativas que formularan libremente sus propias estrategias. Bélgica apoyaba los esfuerzos de la OIT por promover la ratificación universal de los convenios fundamentales, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, así como otros convenios y recomendaciones relativos al diálogo social. La negociación colectiva, en particular a nivel sectorial, lograba soluciones beneficiosas para todos y garantizaba una distribución más justa de los salarios y la seguridad social. Incumbía a las autoridades públicas establecer un marco jurídico y un clima propicio al diálogo social y servir de facilitadoras. No existía un modelo uniforme de diálogo social porque eran los propios interlocutores quienes debían definir el proceso.

37. La miembro gubernamental de Suecia consideraba que era más importante que nunca mejorar el diálogo social en todas las partes del mundo. La alianza multipartita denominada «The Global Deal: Together for Decent Work and Inclusive Growth» (Pacto Mundial: Unidos en pro del trabajo decente y el crecimiento inclusivo) fortalecería el diálogo social así como las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Se debía prestar más atención al potencial que ofrecía el diálogo social para promover la igualdad de género, estimular la productividad, y abordar de manera eficaz los retos del cambio tecnológico y el «futuro del trabajo». El Pacto Mundial, que actualmente estaba integrado por más de 90 asociados y es objeto de un gran interés por parte de las empresas, aumentaría la base de conocimientos, brindaría una plataforma para intercambiar experiencias y buenas prácticas, y permitiría dar a conocer más ampliamente los beneficios que aporta el diálogo social. Antes de la puesta en marcha del Pacto Mundial, se consultó sobre tal iniciativa a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores a nivel internacional y nacional.
38. El miembro gubernamental de Filipinas señaló que su país había ratificado varios convenios de la OIT relativos al diálogo social. Los consejos tripartitos para la paz laboral y los consejos regionales de salarios se ocupaban de la seguridad social, la salud nacional y la conciliación y la mediación, así como de los procesos de arbitraje. Con todo, seguía habiendo muchos desafíos y oportunidades vinculados al fortalecimiento del diálogo social.
39. El miembro gubernamental del Japón describió el Consejo Tripartito de Política Laboral encargado de examinar cuestiones importantes de las políticas laborales del Japón. En respuesta a la mención que se hacía en el informe de la Oficina a los profundos desacuerdos entre los interlocutores tripartitos en el seno del Consejo, el orador hizo hincapié en que el anteproyecto de ley incluía disposiciones que constituían un avance como resultado de las consultas tripartitas y que el proyecto de ley se había presentado con éxito a la Dieta. Sin embargo, la tasa de sindicación había disminuido y se deberían seguir realizando esfuerzos para mantener relaciones laborales armoniosas. Los Estados Miembros deberían ratificar el Convenio núm. 87 y la Oficina debería recopilar e intercambiar buenos ejemplos.
40. El miembro gubernamental de Francia indicó que el diálogo social era un valor fundamental de Francia y debía ocupar un lugar destacado en la respuesta a los actuales cambios y desafíos que supone el logro de la Agenda 2030. Las iniciativas como el Pacto Mundial eran encomiables. El plan de acción de la Oficina debería ser conciso y contener pautas sobre la función de la OIT en el diálogo social transfronterizo, que podía ser un instrumento impulsor de la labor de la Organización en los albores de su segundo siglo de existencia. En particular, se debería promover la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98. El diálogo social contribuiría de manera positiva al logro de los ODS y la reforma de las Naciones Unidas.
41. El miembro gubernamental del Senegal comunicó a los delegados los avances logrados a nivel nacional, en particular en relación con la aplicación del ODS 8. Se habían realizado progresos con respecto al diálogo social y el tripartismo (celebración de conferencias laborales y logros del Consejo Superior de Relaciones Laborales) la negociación colectiva en los sectores público y privado (negociación de convenios colectivos, firmas de acuerdos en el sector público) y la representatividad de los sindicatos (celebración de una elección

general y de una elección sectorial a los órganos de representación). Se habían logrado también otros avances sociales, entre los que cabía mencionar el aumento de la edad de jubilación, el aumento de las pensiones y la reforma del seguro médico obligatorio.

42. El representante de la Asociación Internacional de los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) dijo que los consejos económicos y sociales e instituciones similares promovían el diálogo social y analizaban su estado actual. Más de 60 consejos integraban la AICESIS, con una representatividad geográfica equilibrada en cuanto al funcionamiento de las instituciones de diálogo social. El diálogo social era esencial para superar las dificultades en el mercado de trabajo, que abarcaban el desempleo juvenil, el desempleo de las personas de edad, el desempleo de las personas con discapacidad, la discriminación por motivos de género, y el trabajo no declarado. Representantes de la sociedad civil, la economía general, y la sociedad civil organizada participaban en muchos consejos, y algunos abordaban ahora la protección del medio ambiente y otras cuestiones de interés mundial como la economía digital. El intercambio de buenas prácticas y experiencias permitía obtener información útil sobre el funcionamiento de las instituciones.
43. La representante de *StreetNet International* declaró que su organización representaba a una categoría muy vulnerable de trabajadores que afrontaban múltiples desafíos importantes. Era preciso reconocer a los trabajadores de la economía informal a fin de facultarlos para negociar colectivamente con interlocutores como las autoridades de los gobiernos locales. Su participación en el diálogo social era necesaria para lograr, entre otros objetivos importantes, un crecimiento inclusivo y socialmente sostenible. A este respecto existían algunos enfoques innovadores. Instó a los miembros de la Comisión a procurar la inclusión de los trabajadores de la economía informal en el diálogo social y a adoptar un sistema tripartito ampliado.
44. El representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) apoyó al Grupo de los Trabajadores y recalcó la importancia de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. En referencia a varios desafíos de su sector, entre los que figuraban la clasificación errónea de los conductores bajo demanda como contratistas independientes y la remuneración inferior al salario mínimo de numerosos conductores en empresas de red de transporte, instó a la OIT a organizar reuniones tripartitas para abordar estas cuestiones. La ITF aspiraba a obtener la representación de los trabajadores informales del transporte en el diálogo social, con el objetivo último de que pasaran a formar parte de la economía formal. Como ejemplos de éxito se mencionó el convenio para la cadena de suministro de transporte en Australia y las alianzas de colaboración con los Gobiernos de Qatar y de los Emiratos Árabes Unidos a fin de proteger a los trabajadores del transporte. Los recientes acontecimientos de algunos otros países, como la aprobación de leyes y reglamentos nacionales que restringían, entre otras cosas, el derecho de huelga de los trabajadores del transporte, junto con el debilitamiento de la negociación colectiva a nivel sectorial y nacional, suscitaban inquietud en su Federación. Por lo que respectaba a la situación en el empleo, consideraba que la introducción de una categoría intermedia entre las de asalariado y contratista independiente no garantizaría la plena protección de los trabajadores, sobre todo en el caso de las relaciones de empleo encubiertas. Por último, indicó que en breve se presentaría una carta de apoyo de la ITF al Pacto Mundial.
45. El representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) dijo que su federación lamentaba el recorte unilateral de la remuneración aplicado al personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los trabajadores de la OIT deberían poder acogerse a los derechos sindicales y laborales fundamentales, como era el caso de la negociación colectiva. El diálogo social se concretaba en el respeto de los derechos sindicales. Los Estados Miembros de la OIT deberían eliminar todos los obstáculos al diálogo social y defender expresamente el derecho de los trabajadores del sector público a la negociación colectiva y a la sindicación. El escaso nivel de ratificación del Convenio sobre las relaciones

de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), denotaba el insuficiente interés de muchos gobiernos por la potestad de los trabajadores del sector público de participar en el diálogo social. Se mencionaron algunos datos positivos, entre los que figuraban ejemplos de diálogo social que se hacía extensivo a los trabajadores de la economía informal, incluso en el sector formal. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva eran necesarios para entablar un verdadero diálogo social en marcos tripartitos y, con respecto a los trabajadores de los servicios públicos, bipartitos. El mundo del trabajo en evolución exigía que los Estados Miembros de la OIT hicieran valer esos derechos a fin de promover la justicia social y la consecución del desarrollo inclusivo y sostenible.

46. El representante de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales dijo que el tripartismo y la negociación colectiva eran importantes para la Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo, organización a la que también representaba. En algunos países la inspección del trabajo estaba privatizada y las atribuciones de los inspectores se limitaban a la seguridad y salud en el trabajo (SST), lo que redundaba en beneficio de las empresas. En cambio, una inspección del trabajo sólida e independiente, conforme a lo dispuesto en los convenios pertinentes, tenía la facultad de supervisar la aplicación de los convenios colectivos y de proteger los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié en la necesidad de regularizar tales derechos en los contextos carentes de empleo formal.
47. El representante del Sindicato de Inspectores del Trabajo del Brasil dijo que el Gobierno brasileño había aprobado recientemente un instrumento legislativo laboral que había dado lugar a un aumento de la informalidad y de las formas precarias de empleo. Solicitó el apoyo de la OIT para habilitar un número suficiente de inspectores del trabajo y para garantizar su independencia.
48. La Vicepresidenta empleadora dijo que los propios interlocutores sociales debían definir el proceso y las formas de diálogo social. Toda forma de diálogo social era importante, y se debía promover el diálogo en todos los niveles, desde la escala nacional hasta el ámbito de la empresa. Su Grupo aguardaba con interés la elaboración de un plan de acción conciso.
49. El Vicepresidente trabajador manifestó su satisfacción porque la Comisión hubiera acordado basarse en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el diálogo social que tuvo lugar en la 102.^a reunión (2013), y porque algunos gobiernos hubieran avalado la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98. Por lo que se refería a la lucha contra la informalidad, no debería cuestionarse el tripartismo en el seno de la OIT. La cuestión del diálogo tripartito ampliado debía ser objeto de un minucioso análisis; la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) ofrecía orientaciones claras a ese respecto. Reiteró que el diálogo social era beneficioso no sólo para los trabajadores sino también para los empleadores y los gobiernos.
50. El representante del Gobierno del Brasil, ejerciendo su derecho de réplica, dijo que el año anterior su Gobierno, después de haber mantenido una amplia consulta con el Ministerio Público, había adoptado un reglamento con el objeto de luchar contra todas las formas de trabajo análogas a la esclavitud. Un instrumento normativo promulgado en enero de 2018 reforzaba aún más el marco jurídico destinado a combatir las peores formas de trabajo. El Ministerio de Trabajo estaba solicitando autorización para convocar un nuevo examen de admisión de inspectores del trabajo, a fin de subsanar la escasez de personal. La legislación laboral del Brasil databa de 1943 y requería una actualización adecuada para atender las necesidades de la economía del siglo XXI, preservando en su totalidad los derechos laborales consagrados en el artículo 7 de la Constitución.

Punto 1 para la discusión

51. La Vicepresidenta empleadora empezó por afirmar que el diálogo social era posible en virtud de determinados marcos institucionales y jurídicos que se fundamentaban en el contexto histórico y político de un país, así como en su situación económica. El diálogo social se veía obstaculizado si los sindicatos y las organizaciones de empleadores no podían sindicarse o representar a sus miembros, o si se carecía de un entorno propicio, en situaciones en que el gobierno impedía el diálogo o hacía caso omiso de sus resultados. Al mismo tiempo, el diálogo social contribuía a evitar problemas sociales de mayor envergadura como el conflicto y el descontento social, podía mejorar la gobernanza democrática y promovía la resiliencia en períodos de transición y crisis económica.
52. La portavoz pasó a explicar que el diálogo tripartito en el más alto nivel se celebraba principalmente en el seno de los consejos económicos y sociales u otras instituciones similares de ámbito nacional. Estos organismos eran las instancias idóneas para establecer o revisar dichas políticas cuando se producían o requerían cambios, como había sido el caso del pacto tripartito de política social suscrito en los Países Bajos en 2013 y el pacto tripartito de competitividad concertado en Finlandia en 2016. Los marcos institucionales que propiciaban el diálogo social eran respetuosos con el contexto histórico y político en el que se inscribían. Aunque más del 80 por ciento de los Estados Miembros de la OIT contaba con instituciones nacionales de diálogo social, la eficacia de su funcionamiento dependía de su nivel de preparación, del apoyo financiero, de la tasa de representación y de la capacidad para presentar y ofrecer resultados concretos que tuvieran en cuenta cada contexto nacional.
53. El fundamento del diálogo social no sólo consistía en la presencia de sindicatos y organizaciones de empleadores, sino que era asimismo importante que sus miembros tuvieran la posibilidad de adherirse libremente a esas organizaciones, según lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT. Estos principios debían aplicarse en cada país. El diálogo social bipartito había resultado eficaz para fomentar el intercambio de información y la negociación de los convenios colectivos sobre asuntos tales como el empleo, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, los acuerdos salariales, las condiciones de trabajo, los regímenes de pensiones y la formación. Además, las discusiones bipartitas sin injerencia gubernamental generaban un clima de confianza y contribuían a formular enfoques específicos para responder a desafíos concretos de nivel sectorial o empresarial. En Francia, por ejemplo, la reforma del mercado de trabajo de 2017 otorgó a los trabajadores mayores oportunidades de negociar los convenios colectivos con las pequeñas y medianas empresas (pymes).
54. El diálogo social transfronterizo discurría a través de procesos intergubernamentales y multilaterales de nivel mundial, principalmente en el seno de la propia OIT. Se inscribía también en el ámbito regional a través de iniciativas regionales de integración, acuerdos bilaterales y multilaterales, iniciativas multipartitas y acuerdos marco bilaterales entre empresas y sindicatos. Los acuerdos marco internacionales (AMI) bilaterales se circunscribían a un número reducido de empresas, en su mayoría con sede en la UE.
55. El diálogo social regional en la UE brindó a los grupos de países la oportunidad de debatir asuntos de interés común como el empleo juvenil y el cambio demográfico en Europa, lo que condujo a la concertación de un marco de actuación sobre el empleo juvenil (2013) y a la firma de un acuerdo sobre envejecimiento activo (2017).
56. Ninguna forma de diálogo social era mejor que otra. Pese a las iniciativas de la OIT encaminadas a promover el diálogo centralizado de ámbito sectorial o del más alto nivel, según se constató en un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la incidencia de la negociación colectiva en la obtención de buenos resultados en el mercado de trabajo, publicado en marzo de 2018, los trabajadores amparados por la

negociación a nivel de empresa disfrutaban de mejores salarios que los trabajadores que no estaban cubiertos por la negociación colectiva, mientras que la remuneración de los trabajadores protegidos por la negociación de nivel sectorial era similar a la de los trabajadores sin cobertura, en el promedio de los países de la OCDE, lo que indicaba los efectos positivos de la negociación descentralizada. La cooperación en el lugar de trabajo no sólo propiciaba la participación de las pymes en el diálogo social, sino que además podía mejorar las condiciones laborales y permitir que los trabajadores no sindicados accedieran a la información que les incumbía. La capacidad de las partes involucradas en el diálogo social era importante para la consecución de los objetivos sociales y económicos.

- 57.** La injerencia gubernamental indebida y las decisiones unilaterales de los gobiernos planteaban desafíos a los procesos de diálogo social. El Gobierno de Rumania, por ejemplo, sin haber celebrado consultas previas con los interlocutores sociales, había aprobado una ley que alteraba sustancialmente el sistema de cobertura de seguridad social, y el Gobierno de Grecia no había permitido un auténtico diálogo ni había favorecido un intercambio en profundidad entre los interlocutores sociales, durante la crisis económica, sobre cuestiones relativas a la reglamentación del mercado de trabajo, si bien la situación estaba mejorando. El interés del diálogo social para la empresa no era siempre evidente, como se observaba en el caso de Camboya, donde las compañías se topaban con la dificultad de entablar negociaciones hasta con 17 sindicatos en una sola planta industrial, todos ellos con aspiraciones divergentes entre sí. Otros desafíos guardaban relación con la creciente informalidad, con la pérdida de representación de los interlocutores sociales en todo el mundo, agravada por una reducción significativa de la afiliación sindical, y con la tendencia a promover el «tripartismo ampliado» como forma futura de diálogo social sin prevenir la indebida representación de partes con intereses creados. Las dificultades inherentes de ámbito más general, como la debilidad económica de algunos países o sus códigos del trabajo obsoletos, tendían también a entorpecer la aplicación y la observancia de la legislación o las políticas laborales nuevas o revisadas. Por ejemplo, en Bélgica, la falta de reglamentación en materia de solución de conflictos afectaba a la confianza entre los interlocutores sociales y a la carencia de personalidad jurídica de los sindicatos, de manera que no se les podía exigir responsabilidades por la inobservancia de los convenios colectivos suscritos.
- 58.** Entre las dificultades prácticas que restaban eficacia al diálogo social cabía citar las siguientes: las formas redundantes de diálogo social que creaban duplicidades y confusión, y las limitaciones de tiempo para los procesos de diálogo social. Además, este no siempre se basaba en observaciones y datos pertinentes, ni contaba con una representación de rango suficientemente elevado como para revestir autoridad. Las decisiones adoptadas en el diálogo social del sector público a veces eran vinculantes para las partes del sector privado aunque éstas no hubieran sido consultadas en un proceso representativo.
- 59.** El proceso de reforma de las Naciones Unidas no tomaba plenamente en consideración la estructura tripartita de la OIT, lo que podía repercutir de manera notable en las instituciones de diálogo social. De manera análoga, las Naciones Unidas en general no comprendían la diversidad de voces empresariales establecidas y legítimas, incluidas las organizaciones de empleadores, con las que podían colaborar.
- 60.** Pese a su pleno compromiso con el diálogo social, a los empleadores les preocupaba especialmente el Pacto Mundial, que a su juicio ponía en peligro la naturaleza misma del diálogo social, debido a la escasez de consultas con las organizaciones de empleadores a nivel nacional e internacional y a la falta de participación de los empleadores en su desarrollo. Los empleadores no comprendían el valor añadido del Pacto Mundial, que creaba duplicaciones, particularmente respecto de la presentación de informes, con otros procesos como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A los empleadores les preocupaba también el excesivo hincapié del Pacto en los AMI.

-
61. Los mecanismos de prevención y solución de conflictos eran una manera rápida, expeditiva, económica y confidencial de resolver los conflictos laborales sin recurrir a los procedimientos judiciales regulares. Era crucial la participación de los interlocutores sociales en la implantación y ejecución de esos mecanismos, como ocurría en España con el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que había resultado sumamente eficaz.
 62. Los desafíos y oportunidades asociados al fortalecimiento del diálogo social no eran los mismos en todos los países, sectores y situaciones. Las conclusiones de la Comisión deberían ser pertinentes para los 187 Estados Miembros de la Organización. El diálogo social exigía el respeto, la promoción y el ejercicio de los derechos fundamentales de trabajadores y empleadores; recursos adecuados y un entorno propicio para encauzar el diálogo social y para garantizar la aplicación de los resultados; una cultura más arraigada de consulta con los interlocutores sociales en materia de políticas de trabajo; la independencia de sus respectivas organizaciones; y mayores esfuerzos de ambos interlocutores sociales para reforzar su representatividad y cohesión y para entablar un diálogo constructivo y responsable, en busca de soluciones adecuadas para promover las empresas sostenibles, el trabajo decente y la paz social.
 63. El Vicepresidente trabajador dijo que las cuestiones relativas a la confianza entre los interlocutores sociales eran necesarias para hacer avanzar los debates de la Comisión. Los trabajadores seguían enfrentándose a importantes dificultades para acceder a los derechos básicos. Centrándose en las soluciones, el orador dijo que la condición indispensable para el diálogo social era la existencia de un entorno propicio en el que se protegieran los derechos humanos y laborales, empezando por la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores en cualquier sector y tipo de empleo; éstos constituían principios y derechos fundamentales en el trabajo que los Estados Miembros debían respetar, independientemente de su nivel de desarrollo. Los gobiernos tenían la obligación de fomentar un entorno propicio para la negociación colectiva y el diálogo social, responsabilidad que estaba claramente definida en las normas internacionales del trabajo.
 64. Con respecto a lo que no funcionaba, se mencionaron las reformas del mercado de trabajo que habían debilitado realmente los mecanismos de diálogo social, como la negociación descentralizada, que permitían que las empresas pudieran apartarse de los convenios colectivos concertados a niveles superiores, se aumentaran los umbrales de representatividad, se redujeran los derechos de los trabajadores a la protección social y su cobertura y aumentarían las desigualdades.
 65. Un entorno propicio para el diálogo social y la negociación colectiva requería el apoyo de un sistema nacional coordinado de administración del trabajo. Las instituciones del mercado de trabajo seguían careciendo de financiación o debían hacer frente a recortes presupuestarios recientes debido a las presiones por reducir el gasto público y podrían no resultar eficaces debido a deficiencias de cobertura y alcance. Además, las relaciones laborales armoniosas en el sector público, incluido el derecho de huelga, no sólo mejoraban las condiciones de trabajo de los trabajadores en el país, sino que también promovían servicios públicos de calidad. Cuando recibía el apoyo de los gobiernos, el tripartismo podía funcionar con eficacia en países con un bajo índice de sindicación.
 66. La negociación centralizada y coordinada redundaba en una mayor cobertura y una menor desigualdad salarial. Los convenios colectivos con múltiples empleadores tendían a aplicarse más ampliamente, incluso a los trabajadores atípicos, temporales o cedidos por agencias y trabajadores de las pymes. Se mencionó la eficacia de la negociación colectiva de alcance sectorial y nacional en Sudáfrica, Malasia, Brasil, Uruguay y Senegal.

-
- 67.** La negociación colectiva también era una importante herramienta para mejorar los ingresos de las mujeres, las minorías y los jóvenes. En los países con una mayor cobertura de negociación colectiva las diferencias salariales entre hombres y mujeres eran menores. En la publicación de la OIT titulada «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018» (en español existe sólo un resumen) se revelaba una correlación positiva entre países con instituciones de relaciones laborales y de negociación salarial más cohesionadas y coordinadas y mejores indicadores generales de carácter laboral y social. Un crecimiento lento de los salarios reducía la demanda agregada y perjudicaba la creación de empleo, la productividad y el crecimiento económico general. Las cuestiones de productividad, resultados económicos, salarios y calidad del trabajo deberían figurar en el orden del día de la negociación.
- 68.** Las relaciones laborales, incluida la negociación colectiva, contribuían a amortiguar las crisis y preservar el empleo, mejorar el desempeño y la productividad de las empresas, facilitar la gestión de los conflictos para lograr lugares de trabajo y sociedades justas y estables, favorecer las medidas de ajuste para hacer frente a las crisis económicas y la recuperación de tales crisis, mejorar la concepción de los sistemas de formación y la retención de trabajadores calificados, crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y contrarrestar los riesgos en la cadena de suministro.
- 69.** Las políticas nacionales podrían ampliar la cobertura de la negociación colectiva a fin de lograr una distribución salarial más equitativa mediante la promoción de convenios jurídicamente vinculantes y de convenios a nivel sectorial y nacional, y el fomento de mecanismos de extensión para abarcar a todos los trabajadores. La negociación colectiva era una importante medida de respuesta a los déficits de trabajo decente de muchas formas atípicas de empleo. Existían importantes ejemplos de convenios colectivos que cubrían, entre otros, a trabajadores temporales, trabajadores cedidos por agencias y profesionales autónomos, como en el caso de la Argentina y el Uruguay, donde se aplicaban a los trabajadores domésticos. Esto fue confirmado por los órganos de control de la OIT, que acogieron con satisfacción las reformas emprendidas por países como Irlanda encaminadas a incluir en la negociación colectiva a algunas categorías de trabajadores independientes o a fomentar la capacidad de los sindicatos para entablar negociaciones colectivas en sectores con altas proporciones de empleo atípico.
- 70.** De conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, la cooperación en el lugar de trabajo debía complementarse con la negociación colectiva, y debía haber una clara distinción entre ambas. Se observaron prácticas eficaces de relaciones laborales armoniosas en muchos países en desarrollo y economías emergentes, como Sudáfrica y el Brasil, en donde el diálogo social había desempeñado una función importante para el establecimiento de políticas de salario mínimo.
- 71.** El diálogo social resultaba especialmente útil para prevenir o afrontar crisis y generar resiliencia, como en Túnez, pero también en el Brasil y en Sudáfrica, donde los sindicatos habían desempeñado una función decisiva en la transición a la democracia, la integración en la economía mundial y la consolidación de las normas del trabajo.
- 72.** A nivel nacional, la gran mayoría de los países habían instituido órganos tripartitos de diálogo social y varios países habían negociado pactos sociales destinados, entre otras cosas, a promover la estabilidad y la paz, facilitar el proceso de integración de los refugiados en el mercado de trabajo y tratar cuestiones relativas al futuro del trabajo que consistieron, por ejemplo, en estudiar nuevos mecanismos como el uso de la tecnología de la información y las comunidades virtuales para organizar y representar a los trabajadores por cuenta propia, a los contratistas independientes y a los trabajadores de la economía de plataformas digitales.

-
73. Las iniciativas de diálogo social transfronterizo eran especialmente útiles, por ejemplo, en las comunidades de integración económica, en el marco de acuerdos bilaterales de comercio e inversión, o en las operaciones mundiales de las empresas multinacionales.
74. Las negociaciones del Foro Internacional de Negociación (IBF, por sus siglas en inglés) incluían las negociaciones centralizadas y las negociaciones locales que permitían la elaboración de principios fundamentales que podían plasmarse después en disposiciones específicas locales. Este enfoque singular de las negociaciones salariales era el único ejemplo de negociación colectiva internacional. La Comisión Paritaria Marítima era un órgano bipartito permanente que brindaba asesoramiento al Consejo de Administración sobre cuestiones marítimas, en particular sobre la elaboración de normas para el sector del transporte marítimo. Entre las atribuciones específicas de la citada Comisión figuraban la actualización del monto del salario básico mínimo para los marineros preferentes. Se trataba del único mecanismo legislativo internacional de fijación de salarios.
75. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada) daba cumplimiento a la necesidad de apoyar el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores afectados, en particular los sindicatos, sobre la aplicación de los principios de la Declaración. De las muchas iniciativas voluntarias adoptadas, los AMI, celebrados entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales, eran las herramientas más perfeccionadas de diálogo social transfronterizo hasta la fecha. Se deberían promover y reforzar en mayor medida los AMI y ampliar su alcance. Se observaban prácticas innovadoras en la ampliación del contenido de los acuerdos, por ejemplo, a los salarios y las condiciones de trabajo.
76. Si bien el diálogo social tenía que adaptarse, ser flexible, ágil e innovador para responder a los retos del mundo del trabajo presente y futuro, los derechos y principios fundamentales y habilitantes eran la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva. Los mecanismos de expresión independiente para los trabajadores y los empleadores y los acuerdos negociados hacían que el diálogo social fuese eficaz y vinculante, favoreciendo el cambio para que la globalización beneficiase a todos.
77. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, así como de Georgia, Montenegro y Serbia, y de Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, subrayó la importancia de crear un marco jurídico e institucional propicio para el diálogo social, apoyar a interlocutores sociales fuertes y representativos y promover el diálogo social a distintos niveles, incluidos el laboral y el transfronterizo. Los convenios colectivos concertados a niveles y grados de cobertura apropiados eran instrumentos fundamentales para fijar los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos relacionados con el trabajo en beneficio de los trabajadores y los empleadores. El diálogo institucionalizado entre los interlocutores sociales y los gobiernos a nivel nacional, de conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) era fundamental para la elaboración de políticas. El fomento de la capacidad de los interlocutores sociales era esencial y los resultados positivos de las intervenciones de la OIT en materia de diálogo social eran notables.
78. El diálogo tripartito y bipartito también se mantenía a nivel europeo, en particular en los comités de empresa europeos. Los acuerdos transnacionales de empresas, incluidos los AMI, eran herramientas útiles para promover el trabajo decente y gestionar el cambio en las empresas multinacionales y las cadenas de suministro mundiales. Los interlocutores sociales también podían desempeñar un papel en la resolución de conflictos de forma colectiva o individual. Sin embargo, la resolución individual de conflictos no podía reemplazar el derecho a recurrir al poder judicial ni contravenir la legislación.

-
- 79.** La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, recordó que las personas deberían tener voz en los procesos de adopción de decisiones que les afectaban. La complejidad de las cadenas de suministro mundiales requería nuevos espacios para el diálogo social transfronterizo. Entre los problemas relacionados con el diálogo social figuraban los siguientes: el enfoque centrado en la solución de conflictos más que en la prevención de éstos; la comunicación ineficaz entre los trabajadores y los empleadores; las bajas tasas de sindicación; la falta de datos sobre la repercusión de las estructuras de diálogo social; la ausencia de políticas para facilitar la negociación colectiva y el diálogo social en la economía informal; el aumento de las formas atípicas de empleo; las medidas adoptadas por los empleadores contra los sindicatos; la proliferación de sindicatos y la competencia negativa en el seno del movimiento sindical; la carencia de criterios claros para determinar y reconocer la organización más representativa de trabajadores y empleadores; y la falta de representatividad o de inclusión de los grupos de interés minoritarios. Los ministerios competentes asignaban escasa prioridad y financiación a las cuestiones laborales y muchos Estados Miembros debían fomentar la capacidad de todos los participantes en el diálogo social.
- 80.** La miembro gubernamental de Dinamarca subrayó que el diálogo social era un factor decisivo para un mercado de trabajo sólido y pacífico y para el desarrollo sostenible. Dinamarca contaba con organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes y responsables que regulaban los salarios y las condiciones de trabajo básicas. Se habían concertado acuerdos tripartitos sobre cuestiones como la integración de los refugiados en el mercado de trabajo.
- 81.** La miembro gubernamental de Suiza citó ejemplos de diálogo social a nivel nacional y cantonal. Los servicios de conciliación eran gratuitos; los convenios colectivos definían la remuneración de determinados sectores y brindaban protección respecto de la competencia de las empresas que incumplían las normas; y los interlocutores sociales supervisaban a las empresas extranjeras para garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo y los salarios mínimos.
- 82.** La miembro gubernamental de Indonesia señaló que la cooperación bipartita podía detectar los problemas de las empresas en una etapa temprana. El Gobierno apoyaba la mejora de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El diálogo social podría incluir a otros actores clave, como académicos y profesionales, y podría incluir el uso de tecnología.
- 83.** La miembro gubernamental de Noruega observó que 30 Estados Miembros de la OIT aún no habían ratificado los Convenios núms. 87 y 98 y que muchos otros tenían dificultades para aplicarlos. La negociación colectiva había garantizado condiciones de trabajo decente y diferencias salariales mínimas, manteniendo al mismo tiempo la competitividad laboral. El diálogo social también se utilizaba para abordar otras cuestiones, como la integración de los refugiados en el mercado de trabajo. El diálogo social y el tripartismo eran un proceso permanente basado en la confianza. Los Estados podrían aprender unos de otros para crear sus propios modelos de éxito.
- 84.** La miembro gubernamental del Canadá destacó la naturaleza cambiante del mundo del trabajo, en particular las menores tasas de sindicación y las nuevas tecnologías. El diálogo social tenía un importante papel preventivo. A nivel federal, el Gobierno impartía sesiones conjuntas de capacitación sobre reclamaciones y mediación, talleres adaptados a las necesidades sobre dinámica de grupos y comunicación, y talleres públicos sobre negociación fundada en el interés común y las relaciones laborales.
- 85.** El miembro gubernamental de Filipinas señaló que la Ley sobre Tripartismo (2013) institucionalizaba los mecanismos tripartitos a nivel nacional, regional y local y definía criterios para determinar las organizaciones más representativas. En cuanto a las formas

atípicas de empleo y la regularización de los trabajadores, los interlocutores tripartitos acordaron conjuntamente una lista de actividades, establecida en un decreto ejecutivo, que podrían subcontratarse, y llevar a cabo inspecciones conjuntas de los establecimientos, con una previsión de regularización de 300 000 trabajadores en 2018.

- 86.** El miembro gubernamental de Malasia señaló que el diálogo social debía desempeñar un papel fundamental en la revisión de las disposiciones relativas al salario mínimo en su país, entre otras cosas mediante consultas amplias dirigidas por el Comité Técnico Consultivo Nacional sobre Salarios. La revisión más reciente del salario mínimo para 2016 también se había basado en consultas públicas a nivel nacional con representantes sectoriales, sindicatos locales y ONG.
- 87.** La miembro gubernamental de Australia afirmó que los problemas a los que se enfrentaba el país no podían ser resueltos sólo por el Gobierno. Por lo tanto, se celebraron consultas formales e informales con los interlocutores sociales sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Por ejemplo, los interlocutores sociales podrían presentar comunicaciones sobre cuestiones que tenía ante sí un tribunal independiente de relaciones en el lugar de trabajo, que a su vez los consultaba sobre posibles formas de mejorar sus propios procedimientos. El diálogo social transfronterizo tenía efectos positivos, en particular en épocas de crisis o en respuesta a nuevos desafíos. Tras el diálogo nacional celebrado en Australia sobre el futuro del trabajo, que había tenido lugar como parte de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, se introdujeron mejoras, incluida la celebración anual de un período de sesiones adicional de la Comisión Tripartita Internacional de Asuntos Laborales. Los ODS ofrecían una excelente oportunidad para la acción tripartita sobre cuestiones de importancia mundial, en particular el objetivo 8, e iniciativas específicas como la Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración y la Alianza 8.7.
- 88.** El miembro gubernamental de México puso de relieve las iniciativas de su país para fortalecer el diálogo social bipartito, tripartito y la negociación colectiva. El diálogo social eficaz como medio para propiciar la paz social se expresaba de forma permanente en la solución de los conflictos laborales, mediante la instalación de comisiones mixtas en los centros de trabajo, con representación de trabajadores y empleadores. También había muchas comisiones e instituciones tripartitas, que el orador enumeró. La cooperación en el lugar de trabajo y la negociación colectiva eran fundamentales para aumentar la competitividad, la formalización y la productividad. El diálogo social también era fundamental para gestionar los procesos del cambio económico, tecnológico y laboral y elaborar estrategias a fin de darle respuesta.
- 89.** La miembro gubernamental de la India afirmó el compromiso de su país con un diálogo social significativo, de conformidad con el Convenio núm. 144. La India contaba con un mecanismo bien establecido de consulta tripartita a diversos niveles: empresarial, industrial, sectorial y nacional. Los mayores desafíos eran una economía informal muy extendida y la proliferación de formas atípicas de empleo en la India, que no estaban incluidas en los mecanismos de diálogo social existentes. Estos mecanismos debían ampliarse y fortalecerse para incluir a los trabajadores y empleadores de la economía informal y de plataformas digitales. También se reconoció la importancia creciente del diálogo social transfronterizo.
- 90.** El miembro gubernamental del Níger señaló que su país había ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y que se habían establecido órganos de diálogo social. Se refirió a los importantes desafíos que planteaba el diálogo social en el contexto de la globalización y la internacionalización de la producción, que conducían a un aumento de la desigualdad y la exclusión social. Una economía informal muy extendida y la falta de recursos para las inspecciones del trabajo eran otros retos clave. El desarrollo de la capacidad técnica de los agentes del diálogo social y un mejor acceso a la información pertinente eran posibles soluciones para que el diálogo social fuera más eficaz.

-
91. El miembro gubernamental del Japón señaló dos problemas fundamentales en su país: la disminución de la tasa de sindicación y la falta de claridad sobre el papel de los representantes de los trabajadores en las empresas no sindicadas. Al orador le agradaría conocer las experiencias de otros países en relación con estas cuestiones.
 92. El miembro gubernamental de Egipto señaló que el diálogo social era esencial para adoptar las mejores decisiones posibles a fin de proteger los intereses de los trabajadores y los empleadores. Como retos clave citó la falta de entendimiento entre las distintas partes, la ausencia de interlocutores sociales fuertes y la inexistencia de un marco jurídico nacional y de voluntad política. En 2014, en virtud del decreto núm. 1027, se creó un consejo nacional de diálogo social tripartito. El Ministerio de Trabajo inició una campaña de sensibilización sobre el diálogo social en 2017 y, con el apoyo de los interlocutores sociales, se estaba llevando a cabo en todas las provincias.
 93. El Vicepresidente trabajador agradeció que los gobiernos apoyaran el fomento de la capacidad y la existencia de interlocutores sociales fuertes y representativos, como medidas facilitadoras de un diálogo social y una negociación colectiva eficientes y eficaces. Refiriéndose brevemente a la cuestión de la representatividad, el orador señaló que las democracias habían sido objeto de ataques desde diferentes ámbitos en las últimas décadas. El programa de desregulación y las medidas de austeridad habían debilitado el poder de negociación de los sindicatos, y la tasa de afiliación y de cobertura de la negociación colectiva estaban disminuyendo. Desde la caída del Muro de Berlín, el diálogo social se consideraba una noción general y no una herramienta específica para la distribución equitativa de la riqueza. En cuanto a la forma de responder a la proliferación de sindicatos en Myanmar, la única solución sería la sindicación a nivel sectorial y la utilización de la negociación colectiva sectorial. Había muchos ejemplos de ello, no sólo en Europa, sino también en América Latina, África y Asia.
 94. La Vicepresidenta empleadora subrayó las diferencias entre países y sectores en cuanto a los desafíos y oportunidades del diálogo social. Para corregir la deficiencia de aplicación del ordenamiento jurídico era preciso abordar los factores económicos y sociales inherentes a un determinado país y centrar los esfuerzos en impulsar el crecimiento, el empleo y los mercados dinámicos amparándose en un sólido diálogo social, que no se limitara a la negociación colectiva.
 95. Para respetar la diversidad mundial del diálogo social era importante no permitir que el debate se volviera eurocéntrico. La oradora resumió seis factores principales esenciales para fortalecer el diálogo social, a saber: respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; recursos suficientes y un entorno propicio para el diálogo social y la aplicación de sus resultados; una cultura reforzada de consulta con los interlocutores sociales; organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores sin injerencia de las autoridades públicas; mayores esfuerzos para reforzar la representatividad de los interlocutores sociales; e incremento de la capacidad de los interlocutores sociales para entablar un diálogo social eficaz.
 96. El Presidente concluyó la discusión haciendo un resumen de los elementos que eran necesarios para fortalecer el diálogo social. El diálogo social se sustentaba en la presencia de interlocutores sociales libres con capacidad para desempeñar sus funciones, así como en la existencia de diversas instituciones de diálogo social. Entre las condiciones previas básicas figuraban la libertad sindical y de asociación, un marco jurídico adecuado y el respeto por los resultados derivados del diálogo social. El orador afirmó que debería haber interlocutores sociales fuertes, bien organizados, cohesionados y responsables, y que el diálogo social debería abarcar a todos los tipos de trabajadores y empleadores, lo que incluía a aquéllos ocupados en nuevos sectores como las economías de plataformas digitales. También era esencial establecer vínculos de confianza entre los interlocutores sociales y con

los gobiernos, aunque se trataba de una cuestión intangible. Asimismo, indicó que el diálogo social era universal, pero precisó que en los distintos países, por diversas razones históricas y políticas, podía adoptar distintas modalidades, revistiendo un carácter tripartito o bipartito. La forma precisa que adoptaría debería definirse con los interlocutores sociales. Algunos elementos importantes de ese proceso serían la calidad de los resultados del diálogo social, la resiliencia, la adaptabilidad, y la gestionabilidad de los distintos sistemas de diálogo social. En lo referente a los niveles de diálogo social, señaló que no se había llegado a un acuerdo sobre cuál era el mejor nivel, pero se reconoció la complementariedad de los distintos niveles. En relación con el diálogo transfronterizo y transnacional, entre los desafíos planteados destacaban la dificultad de reunir a interlocutores sociales con distintas culturas de diálogo social, y cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los resultados del diálogo. La OIT debería consolidar los resultados del diálogo social transfronterizo. En cuanto a la solución de conflictos, los sistemas tanto individuales como colectivos deberían complementar el sistema judicial, y no debería haber ninguna injerencia de las autoridades públicas.

Punto 2 para la discusión

97. El Vicepresidente trabajador afirmó que los cambios impulsados por la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático no podían utilizarse para justificar la precariedad de la fuerza de trabajo, sino que debían abordarse a fin de invertir las desigualdades. La libertad sindical y la negociación colectiva deberían ocupar un lugar central en la labor futura de la OIT a fin de avanzar mediante el diálogo social. Las presiones en las cadenas de suministro mundiales dieron lugar a salarios más bajos y a condiciones inseguras en las empresas proveedoras. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales podrían mitigar los efectos negativos sobre el trabajo decente y allanar el camino para una mejor reglamentación. El diálogo social transfronterizo y la negociación colectiva eran esenciales para hacer efectivo el marco de respeto y reparación.
98. En cuanto a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo y los trabajadores de la economía informal, la Recomendación núm. 204 proporcionaba una orientación útil para establecer mecanismos de representación destinados a los trabajadores informales y para hacer extensiva la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) a todos los trabajadores. La Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo (2015) había pedido a la OIT que se esforzara por mejorar la capacidad de los trabajadores atípicos para negociar con los empleadores. Existían buenos ejemplos de mecanismos por los que se hacían extensivos los convenios colectivos para proteger a los trabajadores no sindicados y vulnerables y también para nivelar las condiciones de los empleadores.
99. La negociación colectiva debería ocupar un lugar central en los esfuerzos por hacer frente a las transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo, que exigían cada vez más resultados negociados y soluciones de política, incluso para los trabajadores vulnerables de las economías de plataformas digitales. Con frecuencia se excluía a esos trabajadores de la protección jurídica que se concedía a los trabajadores en las relaciones de empleo. El orador citó ejemplos de sindicación de trabajadores de la economía digital y basada en plataformas en el Reino Unido y otras experiencias positivas en Australia, Estados Unidos, Suiza, Argentina, Brasil, Colombia, Indonesia y Sudáfrica. En Europa, los sindicatos habían abordado la cuestión de la afiliación de los trabajadores bajo demanda y de plataformas digitales, y estaban elaborando estrategias para establecer mecanismos de negociación sectorial. El Tribunal Supremo de California había incorporado la presunción de una relación laboral, imponiendo a la empresa la carga de la prueba para demostrarla. Era necesario realizar más investigaciones sobre la forma en que la negociación colectiva podía garantizar el trabajo decente para los trabajadores vulnerables no sindicados y determinar las buenas y

malas prácticas. El orador pidió que se celebrara una reunión de expertos sobre trabajo decente para los trabajadores de la economía digital y basada en plataformas.

- 100.** Se necesitaban cambios drásticos para ofrecer soluciones reales al cambio climático. Los trabajadores se habían comprometido a participar activamente en un nuevo acuerdo basado en el marco para una transición justa a fin de gestionar el paso a una economía baja en carbono.
- 101.** En cuanto al cambio demográfico, el *dumping* social, el trabajo forzoso y las malas condiciones de trabajo estaban generalizadas entre los trabajadores migrantes. Los interlocutores sociales debían ser consultados sobre las políticas de migración y la OIT debía participar en los pactos mundiales sobre los migrantes y los refugiados para garantizar el pleno respeto de los principios del diálogo social y el tripartismo. El envejecimiento de la población era otra tendencia importante y las políticas de las IFI y de la Troika habían tenido repercusiones negativas en los trabajadores, por ejemplo, mediante reformas unilaterales de los sistemas de pensiones. La OIT debería promover consultas tripartitas sobre reformas laborales y de las pensiones y velar por que las políticas de las IFI estuvieran en consonancia con el trabajo decente.
- 102.** El orador señaló varias vulneraciones de los derechos sindicales y observó que la representatividad de los sindicatos sólo podía debatirse en el contexto de un entorno «propicio» para esos derechos. El aumento de las formas atípicas de empleo socavaba la capacidad de los sindicatos para organizarse. La OIT debía prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de fortalecer las instituciones tripartitas de diálogo social como mecanismos eficaces para debatir las cuestiones sociales y económicas en el mundo del trabajo.
- 103.** La Vicepresidenta empleadora dijo que los cambios que se estaban produciendo en el mundo del trabajo simultáneamente, y a un ritmo cada vez mayor, ofrecían muchas oportunidades potenciales pero al mismo tiempo planteaban grandes desafíos a la sociedad, con consecuencias no sólo para el diálogo social y los interlocutores sociales, sino también para la gobernanza general del mercado de trabajo. El ritmo del cambio afectaba de forma directa a la comunidad empresarial. Como la vida media de una empresa se estaba reduciendo rápidamente, las empresas tenían que ser más ágiles, innovadoras y receptivas. Las expectativas de los clientes aumentaban y evolucionaban con celeridad y las reestructuraciones eran cada vez más frecuentes. La flexibilidad en el lugar de trabajo, tanto en función del tiempo de trabajo como de la ubicación, era la principal característica del denominado «nuevo mundo del trabajo». La definición de lugar de trabajo se había ampliado para abarcar cualquier lugar en el que las personas desempeñaran su labor. Las competencias profesionales y la educación eran cada vez más importantes en el contexto de la rápida digitalización y cambio tecnológico, y debían adaptarse a ellos. El nuevo mundo del trabajo exigía la modernización de los sistemas de protección social. Cada vez con más frecuencia las personas cambiaban de trabajo, pasando de ser empleadas a ser autónomas (o viceversa), y/o combinando el empleo con un negocio secundario u otras actividades, como el estudio, o con responsabilidades familiares. Todo ello requería regímenes de protección social modernizados, viables y sostenibles, provistos de derechos transferibles y reconocimiento mundial. También era necesario disponer de redes de seguridad apropiadas para facilitar la transición de un empleo a otro.
- 104.** Como ejemplo de diálogo positivo a nivel nacional, en relación con los cambios en el mundo del trabajo, cabía citar a Sudáfrica, donde el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) había acogido un diálogo nacional sobre el futuro del trabajo, con el respaldo de investigaciones realizadas por expertos financiados por la OIT. La investigación y los datos eran fundamentales en esa esfera.

-
- 105.** Los sistemas de relaciones laborales y los modelos de diálogo social establecidos afrontaban diversos desafíos en un mundo del trabajo en constante evolución. Se planteaba una cuestión importante en relación con la representatividad y la legitimidad de los interlocutores sociales. La afiliación sindical había disminuido drásticamente en los últimos treinta años. Las organizaciones de empleadores mostraban mayor estabilidad, no obstante, ambos interlocutores sociales necesitaban llegar con mayor eficacia a los posibles miembros. También debían aumentar su capacidad para adaptar proactivamente sus prioridades y oferta a las realidades y necesidades cambiantes de sus miembros. Estaban en juego la pertinencia, la eficacia, la legitimidad y el carácter integrador del diálogo social. El tipo de trabajadores y de empresas que representaban los interlocutores sociales también era una consideración importante, al igual que la generalizada y, en algunos casos, creciente situación de informalidad.
- 106.** El tripartismo ampliado planteaba serias preocupaciones a los empleadores. La inclusión de otros actores, por ejemplo, las ONG, no debía ir en detrimento del diálogo social. También les preocupaban, por diversas razones, las medidas para alentar a la OIT a promover AMI. Los AMI estaban arraigados en el contexto europeo; lo que funcionaba en la UE tal vez no funcionara tan bien en otras regiones. Se disponía de muchos otros instrumentos que desempeñaban las mismas funciones que los AMI, a saber, las políticas de responsabilidad social de las empresas, los códigos de conducta de los proveedores y los sistemas de prevención y solución de conflictos. Los AMI representaban un enfoque predominantemente descendente, en cuyo marco los sindicatos mundiales trataban de concertar AMI con empresas mundiales; en su mayoría operaban fuera de los sistemas nacionales de diálogo social y, por lo tanto, no involucraban a las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores.
- 107.** La naturaleza cambiante del trabajo había planteado en algunos países el debate de si las personas que trabajaban por cuenta propia debían ser tratadas como «empleadas» y/o si se les debía permitir que negociaran colectivamente. Los empleadores no consideraban que los trabajadores realmente independientes se asimilaran a los trabajadores que eran parte en una relación de empleo, por lo que no estaban incluidos explícitamente en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 98. Además, en muchos países, la inclusión de los trabajadores autónomos podría dar lugar a contradicciones con el derecho de la competencia, en el sentido de que se podría considerar que los prestadores autónomos de servicios estaban creando un cártel para fijar los precios en el mercado.
- 108.** Las organizaciones de empleadores estaban adoptando diversas medidas para atraer a nuevos miembros y retener a los ya existentes, por ejemplo: actividades de promoción más enérgicas, mayor visibilidad en los medios de comunicación, mayores esfuerzos para atraer como miembros a las pymes y/o a las empresas multinacionales, creación de diferentes categorías de miembros que prestaban diferentes servicios, y una oferta de capacitación nueva o de mejor calidad.
- 109.** La representante gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros así como de Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, dijo que la globalización y el cambio tecnológico ofrecían oportunidades y planteaban desafíos respecto del nivel y la estructura del empleo, repercutían en las relaciones laborales y suscitaban cuestiones en esferas como la seguridad social y la carga fiscal sobre el trabajo, la calidad del empleo y las competencias profesionales necesarias. Al promover mejores condiciones de trabajo, el diálogo social podía reducir la rotación de personal, fomentar la retención de competencias profesionales y reforzar los incentivos de los trabajadores y las empresas para invertir en capital humano. En muchos países, los interlocutores sociales participaban en la determinación de las necesidades en materia de competencias, en la elaboración de planes de estudio para la enseñanza y la formación, y en la concepción y administración de medidas relativas a la formación.

-
- 110.** El diálogo social debía responder a las nuevas formas de trabajo e incluir al creciente número de personas que trabajaba en formas atípicas de empleo. Esa respuesta podría incluir, de ser procedente y de conformidad con las costumbres y prácticas de los distintos Estados, la extensión de la cobertura de los convenios colectivos a esos grupos de personas, que a menudo quedaban fuera del sistema de negociación. Esto se abordaba especialmente en el Pilar europeo de derechos sociales, publicado en 2017. El diálogo social también podría ser un instrumento eficaz para promover la igualdad de género. Como ejemplo cabía citar los acuerdos nacionales, sectoriales y empresariales en los países de la UE, así como los resultados del diálogo social europeo sobre la desigualdad salarial por razón de género y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- 111.** Existían muchos otros ejemplos en la UE en los que el diálogo social bipartito había abordado eficazmente los retos del cambio económico, social y tecnológico y aprovechado las oportunidades conexas. Se habían aprobado declaraciones conjuntas sobre las repercusiones de la digitalización en algunos sectores; los convenios colectivos ayudaban a prever los cambios estructurales y a gestionar las transiciones; y en diciembre de 2017 se había suscrito una asociación europea tripartita para la integración. El diálogo social también era esencial en el ámbito de la protección social, en particular para hacer frente al reto de la evolución demográfica.
- 112.** En respuesta al desafío de la creciente integración internacional, en la UE las empresas multinacionales con más de 1 000 trabajadores tenían derecho a crear comités de empresa europeos, mientras que en el caso de las empresas que adoptaban el estatuto de entidad europea o que eran el resultado de una fusión transfronteriza también se establecían mecanismos para la información y consulta de los trabajadores a nivel europeo, así como para la participación de los trabajadores en los consejos de administración. Además, se había concertado un número creciente de acuerdos entre empresas transnacionales, incluidos AMI. Los países de la UE reconocían que tenían la responsabilidad de promover una agenda transformadora para el desarrollo sostenible, en particular mediante el apoyo al diálogo social y al tripartismo.
- 113.** La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, resumió la manera en que el diálogo social podía ayudar a afrontar los retos que planteaban la tecnología, las cuestiones demográficas, el cambio climático, los riesgos ambientales y la permanente globalización de la producción, a saber: velar por que los interlocutores sociales comprendieran que había llegado una nueva forma de ver el mundo del trabajo; abordar la cuestión de la privacidad de los trabajadores; responder a la urgente necesidad de investigación y conocimientos; introducir programas innovadores de fomento de la capacidad empresarial para la readaptación profesional de trabajadores y empleadores en el contexto de las nuevas tecnologías; y revisar la legislación laboral para ajustarla a la evolución del mundo del trabajo. Refiriéndose a las cadenas de suministro mundiales, las empresas multinacionales influían de manera desproporcionada en la circulación fluida de trabajadores a través de las fronteras internacionales, y debía reconocerse que esas empresas eran una parte interesada crucial en cuanto a la participación y cooperación en nuevas formas de trabajo. Deberían promoverse programas para respaldar la rendición de cuentas de alto nivel y la prestación de servicios de calidad, el uso de la tecnología de la información y de las plataformas electrónicas, así como modelos de financiación innovadores, a fin de aumentar el número de miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Habría que incluir a los trabajadores del sector informal y a los interlocutores sociales no tradicionales en los mecanismos de diálogo social, y habría que tomar en consideración marcos jurídicos que permitieran la inclusión y la representatividad. Era necesario redactar leyes sobre la descentralización del diálogo social y asignar prioridad a esa cuestión.

-
- 114.** El miembro gubernamental del Iraq cuestionó algunos términos que se utilizaban habitualmente en la Comisión, por ejemplo, «sindicatos inclusivos» y «más representativos». Sería importante reconocer que las ONG y otros agentes sociales no tradicionales estaban cobrando importancia, a medida que disminuía la prevalencia de los sindicatos. Preguntó si la Comisión podría considerar la posibilidad de ampliar el diálogo para «incluir» a otros actores y si al excluir a las organizaciones menos representativas se menoscababan los derechos de los trabajadores que éstas representaban. En respuesta a la preocupación expresada por el Grupo de los Empleadores en el sentido de que los gobiernos solían adoptar decisiones unilaterales, el orador mencionó el caso del establecimiento del salario mínimo, en el que su Gobierno desempeñaba un papel de mediador.
- 115.** La miembro gubernamental de la India mencionó que su país contaba con un amplio sector informal, especialmente en el ámbito agrícola y rural en general, y que la estructura nacional incluía un mecanismo institucionalizado para el fomento de la capacidad de los trabajadores no sindicados y de los sindicatos más pequeños vinculados a esos trabajadores. Ante el papel cada vez más importante que desempeñaba la tecnología en el mundo del trabajo, era indispensable situar las competencias profesionales y la empleabilidad en el centro del diálogo social. Esto era particularmente importante en el plano de las empresas, ya que los trabajadores cuyas competencias no se adaptaran corrían el riesgo de ser despedidos. La oradora advirtió a la OIT del peligro que suponían las desviaciones de la estructura tripartita tradicional. En lugar de aplicar un diálogo social tripartito ampliado, se debería animar a las organizaciones de trabajadores y empresarios a asimilar los puntos de vista de otros actores pertinentes.
- 116.** El miembro gubernamental del Níger se centró en la cuestión de la inclusión y subrayó que el diálogo social inclusivo era fundamental para la buena gobernanza. Abogó por el tripartismo ampliado, y añadió que la evolución de las necesidades de la sociedad afectaba al propio mecanismo del diálogo social, en particular a los actores sociales que se encontraban al margen, como los trabajadores a domicilio, las ONG y las microempresas. Sería importante promover el diálogo social con estos grupos de actores sociales, ya que era probable que aumentaran sus actividades.
- 117.** El miembro gubernamental de Filipinas citó algunas iniciativas adoptadas por su Gobierno que destacaban la importancia del diálogo social. El Programa de Desarrollo de las Organizaciones de Trabajadores (WODP) tenía por objeto fortalecer esas organizaciones, incluidas las de trabajadoras, mediante la consolidación de sus capacidades como asociados independientes y activos en el desarrollo nacional. Con el objetivo de potenciar la inspección a nivel empresarial, se facultó a los sindicatos y sus afiliados para realizar inspecciones. En 2017 se había impartido formación sobre legislación laboral y legislación social a 149 interlocutores sociales, de los cuales 128 habían sido autorizados a realizar inspecciones. A fin de aumentar el número de miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se había presentado al Congreso una medida legislativa que reducía los requisitos mínimos de afiliación para el registro de sindicatos, y concedía a los trabajadores miembros de cooperativas el derecho a autoorganizarse, así como a constituir organizaciones sindicales de su elección y afiliarse a ellas.
- 118.** El miembro gubernamental de México observó que el diálogo social era fundamental para establecer el marco de cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores, así como instituciones educativas, con miras a elaborar políticas innovadoras e integradas que tuvieran en cuenta los nuevos paradigmas y las necesidades cambiantes. El programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se había elaborado con objeto de mejorar y actualizar las aptitudes de los trabajadores de edad avanzada y había aplicado la estrategia que promovía la creación de centros especializados para identificar las aptitudes de las personas con discapacidad. El programa permitió que entre enero de 2016 y febrero de 2017 encontraran trabajo más de 173 000 personas (127 000 personas de edad avanzada y más de

47 000 personas con discapacidad). También apoyó la transición de los trabajadores hacia la economía formal, lo que condujo a una reducción de la tasa de empleo informal del 60 al 56,8 por ciento entre 2013 y 2017, la cifra más baja desde 2005.

- 119.** Debía fomentarse la cooperación transversal entre ministerios para incentivar nuevas actividades económicas, apoyar a los trabajadores durante la transición hacia nuevos tipos de empleo y garantizar la calidad del empleo en la economía digital. La reducción de la brecha de competencias era esencial, por ejemplo, en los sectores de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la ciencia, la ingeniería y las matemáticas, de modo que el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST) contribuyó a actualizar las competencias profesionales mediante la capacitación de más de 100 000 trabajadores entre enero de 2013 y marzo de 2017. Se habían creado marcos jurídicos que incluían planes de horarios de trabajo flexibles y al mismo tiempo protegían derechos laborales, como el salario mínimo y la SST. La reforma laboral aprobada en 2012 tenía por objeto reconocer y regular la subcontratación, el empleo temporal, el teletrabajo y otras modalidades flexibles de empleo para proteger los derechos de los trabajadores.
- 120.** La miembro gubernamental de Suiza estimaba que era necesario establecer condiciones marco que promovieran el trabajo decente y permitieran la transición hacia una economía verde. La OIT debería contribuir a este esfuerzo. El calentamiento del planeta y las consecuencias del consumo demostraban la necesidad de coordinación y solidaridad entre los Estados. Los interlocutores sociales tenían que estar preparados para responder con conocimientos específicos a las diversas crisis. La OIT debía dar una respuesta rápida a los cambios en el mercado de trabajo, especialmente los relacionados con las nuevas tecnologías, y velar por la coherencia entre la iniciativa verde y la relativa al futuro del trabajo.
- 121.** El miembro gubernamental de Papua Nueva Guinea destacó los numerosos desafíos que enfrentaba su país como pequeña economía insular del Pacífico. El cambio climático y la actividad tectónica tenían graves repercusiones en la vida de las familias y los trabajadores, y recientemente se habían producido varios desastres naturales sin precedentes. El orador agradecía la asistencia de la OIT, pero también era necesario que los empleadores, los trabajadores y los gobiernos dieran respuestas coordinadas y rápidas. La responsabilidad de afrontar las consecuencias de los desastres naturales no recaía únicamente en una de las partes, sino que se compartía, lo que exigía un enfoque armonizado y tripartito del rescate, la repatriación y la rehabilitación de los trabajadores expatriados y nacionales. Señaló la ausencia de sindicatos fuertes que hicieran frente a las empresas multinacionales en países como el suyo y pidió el apoyo de la OIT para fortalecer las políticas nacionales que aseguraran una práctica empresarial ética en casos de desastres naturales.
- 122.** La miembro gubernamental de Dinamarca dijo que las sociedades, las industrias y los trabajadores tenían que ser cada vez más dinámicos para garantizar la sostenibilidad e inclusión económica y social frente al cambio tecnológico. El consejo danés, para hacer frente a las perturbaciones del mercado de trabajo, integrado por sindicatos, organizaciones de empleadores, empresarios, jóvenes, gobiernos y otros interesados, examinaba los principales temas y desafíos relacionados con el futuro del trabajo, consolidando diferentes puntos de vista, ideas y visiones para formular soluciones comunes. La oradora se refirió también a un convenio colectivo suscrito entre una plataforma digital de servicios de limpieza (Hilfr) y la Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Daneses, que garantizaba a sus trabajadores los mismos derechos que a los demás trabajadores del mercado de trabajo danés.
- 123.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que el principal desafío era dotar a los futuros trabajadores de las competencias necesarias en un mundo en que el dominio de la tecnología sería crucial. El desarrollo de programas de capacitación eficaces requería la interacción entre los asociados tripartitos. En los Estados Unidos, el diálogo entre los interlocutores tripartitos a nivel regional y local permitía la equiparación de la oferta y la

demanda de empleo y competencias, con el apoyo de programas de educación en materia de derechos. El diálogo social desempeñaría un papel fundamental para ayudar a las personas, las empresas y los países a seguir siendo competitivos en el futuro. El orador subrayó que las organizaciones de empleadores y de trabajadores eran instituciones libres e independientes y que los gobiernos no debían intervenir en la creación de esos órganos libremente asociados, ni obstaculizar su formación.

- 124.** La miembro gubernamental de Egipto dijo que el diálogo social bipartito o multipartito podía contribuir a mejorar los marcos normativos para hacer frente al cambio tecnológico, demográfico y climático. El Gobierno debería participar activamente en el diálogo y prestarle apoyo administrativo y técnico. La inversión en el diálogo social tripartito, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, era una preocupación de todos, ya que conducía a resultados beneficiosos. El Gobierno tenía que proporcionar apoyo en relación con la economía de plataformas digitales y permitir que los mandantes tripartitos examinaran las políticas y estrategias pertinentes. Una nueva ley aprobada en 2017 había posibilitado una mayor participación de las organizaciones de trabajadores, lo que había permitido a todos los interlocutores participar en pie de igualdad en el diálogo social.
- 125.** El miembro gubernamental de la Federación de Rusia indicó que el papel y el formato del tripartismo a nivel nacional eran especialmente importantes para encontrar soluciones, habida cuenta de la evolución actual de las formas de empleo, los nuevos modelos empresariales y los efectos de la migración laboral. Sin embargo, esto no debía socavar la negociación bipartita a nivel sectorial y empresarial, que permitía flexibilidad, especialmente al determinar los salarios y las condiciones de trabajo de conformidad con las particularidades sectoriales. Era preciso formular legislación para resolver algunos problemas, y cuanto antes se señalara a la atención del Gobierno un problema, tanto mejor. El orador citó el ejemplo del trabajo temporal a través de agencias en su país, donde, tras celebrar consultas tripartitas a nivel nacional, se había adoptado la decisión de que esos trabajadores recibieran un salario que no fuera inferior al de los demás trabajadores de la empresa, independientemente del sector. La eficacia del diálogo social aumentaba conforme se incrementaba el número de miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El orador describió un mecanismo nacional, establecido en el Ministerio de Trabajo, que permitía apelar la extensión de convenios colectivos sectoriales negociados.
- 126.** El miembro gubernamental de Kenya señaló que el diálogo social era una herramienta fiable para hacer frente a problemas como el aumento de la desigualdad de ingresos, los cambios en las relaciones de empleo y la reducción del gasto público. Se necesitaba un sistema sólido de administración del trabajo que sustentara el diálogo social a nivel empresarial, sectorial y nacional. Con el fin de aplicar la legislación laboral y respetar los convenios internacionales ratificados, el Gobierno contaba con 50 inspectores del trabajo y de SST. Se había aprobado una ley que regulaba el empleo de los trabajadores kenianos en el extranjero, centrándose en particular en las operaciones de las agencias de contratación privadas. Los acuerdos laborales bilaterales con los países de destino incluían disposiciones relativas a la protección de los trabajadores vulnerables y los salarios mínimos. En los últimos dos años, su país había registrado 20 nuevos sindicatos que abarcaban sectores nuevos y emergentes. Sin embargo, no debía alentarse la multiplicación de los sindicatos, ya que esto podría ser un obstáculo para el diálogo social eficaz.
- 127.** El miembro gubernamental de Malí señaló que era necesario tener en cuenta a los trabajadores de las plataformas digitales y que los gobiernos tenían que formular leyes para hacer frente a los efectos del cambio tecnológico. Las políticas sociales debían integrar nuevas formas de empleo en la negociación colectiva. Era necesario reforzar las competencias profesionales de los interlocutores sociales para aumentar su número. En 2005 su país había emprendido un examen exhaustivo de los convenios colectivos de todos los

sectores. Las negociaciones en el plano de la empresa habían dado lugar a la concertación de convenios colectivos, incluidos los relativos a los salarios.

- 128.** El miembro gubernamental del Senegal afirmó que debían regularse mejor los cambios recientes en el mundo del trabajo, en particular en relación con las operaciones de empresas multinacionales. Con este fin, su país había procedido ya a actividades de sensibilización, que abarcaron a más de 200 actores nacionales, acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada y había designado a cuatro coordinadores nacionales. La celebración de elecciones de representantes sindicales había permitido lograr una mayor eficacia de los marcos de diálogo social y reducir la fragmentación sindical. Además, para apoyar y acompañar a los sindicatos, se concedían subvenciones a las centrales sindicales más representativas y se dotaba de personal sindical con dedicación exclusiva a los sindicatos del sector público de la enseñanza y la formación, a lo que se sumaba la duplicación de las cuotas sindicales mensuales. Por otro lado, para que el diálogo social fuese más inclusivo era necesario, sin embargo, establecer espacios de discusión entre las organizaciones más representativas y las demás a fin de tener debidamente en cuenta todas las preocupaciones en los marcos de diálogo social. Por último, si bien el Gobierno estaba comprometido con el tripartismo tradicional, en algunos casos se podía requerir la colaboración de otros actores de la sociedad civil, como las asociaciones de jubilados o de padres de niños en edad escolar.
- 129.** La Vicepresidenta empleadora subrayó que si los interlocutores sociales no lograban configurar el futuro del trabajo, esto podría significar el fin de las relaciones laborales. La reducción de la brecha digital, el aumento del acceso a Internet de alta velocidad y la capacitación en tecnologías de la información debían considerarse prioridades absolutas. Se necesitaban regímenes de protección social modernos y viables, provistos de derechos transferibles y reconocimiento mundial, y redes de seguridad para facilitar la transición de un empleo a otro. El desarrollo de las competencias profesionales y las reformas educativas debían adaptarse a las realidades del mercado de trabajo. La reunión de datos, la transparencia y la rastreabilidad planteaban graves problemas, pero también eran útiles para la vigilancia de la salud y la seguridad, la simplificación de la reglamentación y la reducción del sector informal.
- 130.** El Vicepresidente trabajador compartía la opinión expresada por la UE de que la negociación colectiva debía incluir a los profesionales autónomos, los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores independientes, e indicó que le gustaría que este punto se incluyera en el documento final de la Comisión. Con respecto a la sugerencia de algunos gobiernos de incorporar a nuevos interlocutores en los procesos de diálogo social, se prefería a los interlocutores tradicionales porque lo exigía la Constitución de la OIT, y no porque hubiera renuencia a hacerlo. Las voces de las ONG seguirían escuchándose a través de diferentes canales y foros, pero en la OIT se las escucharía a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores apoyaba el tripartismo, pero no el tripartismo ampliado.
- 131.** El orador señaló la profunda preocupación de algunos países por la falta de respeto a la autonomía de los interlocutores sociales y a los convenios colectivos. Por lo tanto, era importante crear un entorno propicio y establecer marcos jurídicos para garantizar el derecho de los trabajadores y de los empleadores a negociar libremente. No obstante, los gobiernos podrían invertir en el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales. Existían casos de injerencia inaceptable de las IFI en el diálogo social a nivel nacional, en relación con las reformas de la legislación laboral, que habían alentado la descentralización de la negociación colectiva en países europeos. En respuesta a la referencia de la Vicepresidenta empleadora a un estudio de la OCDE sobre salarios y negociación colectiva, el orador indicó que en el mismo estudio también se observaba que los países que disponían de negociación coordinada aventajaban a los que no la tenían. No se debía denegar a los trabajadores independientes su

derecho a la negociación colectiva. En varios países, los trabajadores se veían obligados a aceptar el empleo independiente o su situación laboral quedaba encubierta en sectores como el textil, el servicio doméstico, el transporte, la comercialización y el sector público. Las falsas situaciones de empleo independiente habían dado lugar a muchos conflictos laborales en la Argentina, Chile, México y Estados Unidos. Existían algunos buenos ejemplos de países que habían garantizado el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores independientes. Los AMI se basaban en relaciones laborales maduras. Se concertaban entre sindicatos mundiales y empresas multinacionales, y se complementaban mediante convenios colectivos locales. Los AMI promovían el diálogo social transfronterizo y el trabajo decente mediante la aplicación de las normas fundamentales del trabajo. En cambio, los códigos de conducta y de responsabilidad social de las empresas a menudo eran formulados por consultores externos, elaborados de forma unilateral y diseñados ante todo para mitigar los riesgos para la reputación de las empresas.

- 132.** Al resumir el punto 2 de la discusión, el Presidente señaló que el mundo se estaba transformando a un ritmo acelerado, y que las economías tenían que adaptarse a importantes cambios. El futuro del trabajo presentaba retos y oportunidades para el mercado de trabajo, como la globalización, la evolución tecnológica que podía llevar a una brecha digital y los cambios demográficos y climáticos; el diálogo social debía servir de instrumento para gestionar esos cambios. El lugar de trabajo se había vuelto más complejo, lo cual comportaba retos y oportunidades. Por consiguiente, el orador advirtió del peligro de algunas nuevas formas de organización del trabajo y de nuevas formas de empleo, mientras que se deberían fomentar otras. Todo ello, sumado a la rápida reestructuración de los puestos de trabajo, exigía una mayor inclusión y diversidad.
- 133.** El diálogo social debía abordar un conjunto más amplio de cuestiones que en el pasado, como la informalidad, el trabajo colaborativo y la migración laboral. El alcance del diálogo social debía extenderse a nuevos grupos de trabajadores y de empleadores, para después ser integrado y canalizado en las organizaciones de trabajadores y de empleadores existentes, y las herramientas informáticas eran decisivas en ese proceso. El diálogo social transfronterizo era indispensable, aunque no había un consenso en cuanto a la forma más idónea que debería adoptar. Tal vez fuera necesario adaptar la protección social, las redes de seguridad social y la legislación fiscal y antimonopolística, y había que reforzar las políticas sobre previsión y gestión de las necesidades en materia de competencias profesionales. Los interlocutores sociales debían desempeñar un papel decisivo en la formulación de dichas políticas.
- 134.** El orador se refirió también a la cuestión de la recopilación de datos sobre nuevas formas de empleo. Señaló la necesidad de complementariedad al abordar el diálogo social en todos los niveles y advirtió que no era aconsejable modificar el nivel de negociación colectiva sin consultar debidamente a los interlocutores sociales.

Punto 3 para la discusión

- 135.** El Vicepresidente trabajador desarrolló las cinco prioridades principales de los trabajadores. Ante todo, la OIT debía asumir un compromiso político claro y renovado con el diálogo social y el tripartismo, basado en el pleno respeto de los Convenios núms. 87 y 98. Las medidas pertinentes deberían incluir: una campaña sin precedentes en favor de la ratificación universal; un importante impulso en la asistencia a los Estados Miembros para superar los obstáculos a la ratificación y la aplicación efectiva; el fomento de la capacidad de los mandantes de la OIT para promover el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente; investigaciones y estadísticas sobre la libertad sindical y la negociación colectiva; el establecimiento del indicador 8.8.2 de los ODS; la elaboración de un informe emblemático sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la desigualdad con ocasión del centenario de la OIT; y el hecho de condicionar la cooperación técnica en la OIT, en las

Naciones Unidas y en las alianzas de colaboración con IFI a la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. Debería prestarse especial atención a quienes trabajaban en formas atípicas de empleo y en la economía informal. Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) deberían incluir objetivos de ratificación de los convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos y deberían prever un seguimiento más sistemático de las recomendaciones de los órganos de supervisión; asimismo, las organizaciones de trabajadores deberían participar de forma más activa en la formulación, aplicación y evaluación de los PTDP y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

- 136.** La OIT debería promover la coherencia política en materia de libertad sindical, negociación colectiva y diálogo social en sus alianzas de colaboración con otras organizaciones internacionales y en el proceso de reforma de las Naciones Unidas; también debería redoblar sus esfuerzos, incluida la movilización de recursos, en torno a la meta 8.8 de los ODS. En el marco de la Agenda 2030 y del proceso de reforma de las Naciones Unidas, la OIT debería garantizar la participación adecuada de los interlocutores sociales a nivel nacional en la determinación de prioridades, la aplicación y la evaluación. En el seno de la OIT deberían asumirse compromisos claros de contribución de recursos para respaldar estos esfuerzos, y los gobiernos también deberían ofrecer recursos y apoyo político.
- 137.** El Grupo de los Trabajadores subrayó la importancia de la negociación colectiva transfronteriza para hacer efectiva la diligencia debida que se exige a las empresas multinacionales en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada. En vista de la próxima reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, era importante que figuraran en el orden del día los temas destacados por los mandantes, incluidas las prácticas innovadoras de la negociación colectiva transnacional, prestando especial atención a los AMI. Deberían promoverse mecanismos vinculantes de diligencia debida a nivel nacional.
- 138.** El Grupo pidió que se celebraran dos reuniones tripartitas de expertos: la primera, sobre la forma en que los trabajadores de la economía digital y basada en plataformas podían acceder al trabajo decente mediante la negociación colectiva y la determinación de posibles lagunas en las normas; y la segunda, sobre la prevención y solución de conflictos laborales individuales y colectivos y el acceso a la justicia laboral, centrándose en las modalidades prácticas para los mecanismos de reclamación en las empresas. La Oficina debería realizar estudios para formular orientaciones sobre la privacidad y la seguridad de los datos en el lugar de trabajo, que podrían ir seguidas de una reunión tripartita de expertos.
- 139.** La Vicepresidenta empleadora mencionó una serie de actividades útiles de la OIT como el fomento continuo de la capacidad de los mandantes para el diálogo social, sobre la base de sus necesidades respectivas y adaptada a sus realidades. En este contexto, los PTDP debían elaborarse en consulta con los interlocutores sociales. La OIT, con la participación activa de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), debería seguir mejorando la capacidad de los mandantes para llevar a cabo investigaciones sobre el terreno a fin de encontrar buenas soluciones para los problemas locales, promoviendo una relación funcional entre los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la empresa, y garantizando la participación temprana y continuada de los interlocutores sociales en la formulación de políticas, para asegurar así un enfoque ascendente, crear un sentido de implicación entre los actores locales y fomentar la confianza mutua. La OIT debería seguir respaldando a los Estados Miembros en el fortalecimiento de las instituciones y los procesos de diálogo social a nivel nacional con miras a la formulación de políticas sociales y leyes laborales. ACT/EMP y ACTRAV deberían contar con los recursos necesarios para prestar un apoyo eficaz a los mandantes.

-
- 140.** Los empleadores acogieron con satisfacción las reuniones sectoriales organizadas en el marco del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT e instaron a que aumentara la participación, en particular mediante una mejor coordinación con ACT/EMP y ACTRAV.
- 141.** El Grupo de los Empleadores observó la necesidad de integrar el diálogo social en el enfoque fragmentado de la OIT para promover el diálogo social, coordinando esfuerzos y utilizando los recursos de manera responsable. ACT/EMP y ACTRAV deberían participar en todas las actividades de diálogo social de la Oficina. Estas actividades deberían seguir recibiendo financiación suficiente de todas las fuentes, incluidos el presupuesto ordinario, la cuenta suplementaria y la cooperación para el desarrollo. La Oficina debería proseguir su labor proactiva de promoción entre otras organizaciones internacionales, organismos nacionales de cooperación e iniciativas multipartitas, a fin de que pudieran colaborar de forma más coherente con los interlocutores sociales. Debería reforzar sus actividades de investigación, asistencia técnica y formación sobre la cooperación en el lugar de trabajo, que no recibían suficiente atención comparadas con otras formas de diálogo social. La Oficina tendía a favorecer ciertos procesos en detrimento de otros, por ejemplo, al establecer una distinción entre la negociación colectiva y el diálogo social, como si fueran independientes, y al equiparar la «descentralización» con la «erosión» de la negociación colectiva. Todas las formas de diálogo social eran pertinentes, sin establecer jerarquías entre ellas; no se debía dar preferencia a una forma sobre otra, y no existía un modelo único para todos. Era preciso realizar más investigaciones acerca del interés del diálogo social para la empresa, sobre la base de pruebas y datos fiables, redactadas en un lenguaje claro y comprensible y dirigidas a empresas de todo tipo. También era necesario analizar la relación costo-beneficio de la asistencia técnica prestada por la Oficina de la OIT para que los mandantes — y el público en general — pudieran evaluar sus efectos.
- 142.** Por último, la oradora mencionó varias preocupaciones. En primer lugar, la Oficina debía defender con mayor firmeza el diálogo social y el tripartismo con los gobiernos en otros ámbitos del sistema de las Naciones Unidas, a fin de garantizar que en el proceso de reforma de las Naciones Unidas no se excluyera a los interlocutores sociales de las futuras actividades de las Naciones Unidas. En segundo lugar, el compromiso y la comunicación de la Oficina en relación con el Pacto Mundial no se habían debatido de forma adecuada en el Consejo de Administración de la OIT y no habían recibido ningún respaldo formal de sus mandantes, lo que suscitaba dudas sobre el compromiso de larga data de la Oficina de la OIT con esta iniciativa, a pesar de las preocupaciones expresadas por los empleadores. Por lo tanto, el apoyo de la OIT al Pacto Mundial era una vulneración del diálogo social y del tripartismo, y la Oficina no disponía del mandato para continuar. En tercer lugar, el creciente número de actores en el ámbito multilateral afectaba a la coherencia de las políticas en los países y entre procesos multilaterales. Los ODS brindaban la oportunidad de articular el valor y el impacto del diálogo social. La OIT debería promover la participación significativa de los interlocutores sociales en los debates del G20, que solían abordar cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo. Asimismo, la Oficina debería alentar a los gobiernos del G20 a que impulsaran a los interlocutores sociales a participar en la aplicación de las prioridades a nivel nacional.
- 143.** La miembro gubernamental de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre de la UE y de sus Estados miembros, así como de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega y Georgia, invitó a reforzar el conocimiento sobre el impacto del diálogo social en cuestiones como el desarrollo sostenible, la igualdad, la competitividad y la perspectiva empresarial, y a mejorar su difusión. La OIT debería abordar las dimensiones del diálogo social que no habían estado suficientemente documentadas hasta la fecha, entre las que cabía citar la cooperación en el lugar de trabajo, el diálogo social transfronterizo, las alianzas de colaboración multipartitas, las pymes, los sectores emergentes, las ocupaciones y nuevas formas de trabajo y la economía informal. La creación de sistemas eficaces de solución de conflictos laborales era para muchos Estados Miembros de la OIT una labor en curso que requería diálogo social

con el objeto de establecer mecanismos eficaces que garantizaran la credibilidad y la neutralidad. El fomento de la capacidad — para las administraciones del trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones internacionales, las empresas multinacionales, las ONG y los actores en el ámbito del comercio y de la cooperación para el desarrollo, entre otros — era fundamental para promover el entendimiento y el respeto por el diálogo social. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín debería seguir desempeñando un papel importante a ese respecto. La OIT debería seguir promoviendo la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98, y se deberían incorporar otros instrumentos pertinentes como el Convenio núm. 144 y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) en las actividades de la OIT. El diálogo social también debía formar parte de los PTDP, de las actividades de cooperación para el desarrollo y de las restantes actividades de la OIT. Era necesario aunar esfuerzos con otros organismos y organizaciones internacionales de las Naciones Unidas para promover el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social, máxime teniendo en cuenta la importancia cada vez mayor de los MANUD en la reforma de las Naciones Unidas y la necesidad de coherencia con miras a la consecución de los ODS. Se deberían impulsar diversos tipos de alianzas destinadas a ampliar el impacto de las actividades de la OIT, con inclusión del Pacto Mundial.

- 144.** La miembro gubernamental de Eswatini, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, agradeció que la OIT hubiera priorizado la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 144. Este compromiso renovado brindaba a África y a la totalidad de los Miembros de la OIT la oportunidad de fortalecer el diálogo social y el tripartismo en sus respectivos Estados Miembros y posiblemente les ofrecía una plataforma útil para afianzar este importante aspecto de la gobernanza del trabajo en el mundo. Los Estados Miembros del grupo de África se encontraban en diferentes niveles de ratificación e incorporación de los Convenios núms. 87 y 98, pero era alentador observar que la mayoría estaba logrando avances visibles hacia la consolidación de las estructuras de diálogo social. El grupo de África seguiría instando a los Estados Miembros a acelerar la ratificación e incorporación de esos Convenios, así como a poner en común las experiencias de ámbito bilateral y multilateral a través de los bloques regionales establecidos. El papel de la OIT debería abarcar las siguientes funciones: seguir promoviendo la sensibilización y el fomento de la capacidad en materia de diálogo social mediante la organización de un mayor número de actividades en África a través de los bloques regionales existentes; establecer unidades de investigación del trabajo en todos los Estados Miembros a fin de mejorar la base de datos existente sobre cuestiones relativas al mercado de trabajo; evaluar el estado de los marcos nacionales de diálogo social en cada uno de los Estados Miembros y proporcionar apoyo técnico apropiado; dotar de capacidad a los gobiernos y a los interlocutores sociales en materia de diálogo social, normas internacionales del trabajo y ordenamiento jurídico nacional del trabajo; y seguir promoviendo la ratificación del Convenio núm. 144 y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Además, la OIT debería sopesar la posibilidad de elaborar una norma específica que se refiriera directamente a las cuestiones pertinentes del diálogo social y el tripartismo, elaborar un sistema de seguimiento y evaluación que permitiera observar regularmente el impacto y la eficacia de las prácticas de diálogo social y el tripartismo en los Estados Miembros, y constituir una mesa de discusión periódica con los organismos internacionales para el desarrollo como la Organización Mundial del Comercio, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y otras organizaciones.
- 145.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos instó a proseguir con las labores de recopilación y difusión de datos, las investigaciones basadas en datos empíricos y el asesoramiento normativo de vanguardia sobre el diálogo social y el tripartismo; a seguir examinando los modelos de diálogo social que sirvieran para abordar el desarrollo de competencias profesionales, la organización del trabajo en la economía de plataformas digitales y el impacto de la tecnología; y a seguir impartiendo formación a los inspectores

del trabajo. La OIT debería indicar cómo colmar las lagunas en materia de aplicación, y señalar que la aplicación efectiva es necesaria para garantizar la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que los órganos de control de la OIT deberían desempeñar una función fundamental en ese sentido. Debería establecer alianzas estratégicas y, en la medida de lo posible, beneficiarse de las potencialidades de otras organizaciones internacionales y de los países al promover sus propios objetivos, además de mantener una participación activa en los espacios bilaterales y multilaterales.

- 146.** La miembro gubernamental de Suecia hizo referencia a las numerosas ocasiones en que su Gobierno había celebrado consultas con los empleadores y con los trabajadores en relación con el Pacto Mundial. Era una alianza que complementaba la labor de la OIT y que no establecía nuevos requisitos de presentación de informes, toda vez que los interlocutores sólo se comprometían a intercambiar información sobre buenas prácticas.
- 147.** El miembro gubernamental de Filipinas dio las gracias a la OIT por el apoyo prestado con el objeto de afianzar la colaboración entre su Gobierno y los interlocutores sociales. Las dificultades que había afrontado el país en relación con el diálogo social y el tripartismo también habían contribuido al fortalecimiento de la cooperación entre los trabajadores y los directivos; y era necesario seguir proporcionando asistencia técnica, principalmente en lo que respectaba al futuro del trabajo y a cómo prepararse para los cambios venideros. La OIT debería reiterar su llamamiento a la ratificación universal de los convenios fundamentales y proporcionar asistencia técnica a fin de garantizar el cumplimiento, tanto en la legislación como en la práctica, y ofrecer a sus interlocutores tripartitos programas y proyectos que propiciaran una comprensión cabal del valor y la importancia del diálogo social y el tripartismo.
- 148.** La miembro gubernamental de la India abogó por seguir proporcionando asistencia técnica para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo pertinentes. La OIT debería fortalecer el tripartismo tradicional, incorporando las opiniones de otros actores como la sociedad civil. La oradora recomendó cautela a la OIT en su labor de promoción del programa de las Naciones Unidas y le pidió que siguiera ateniéndose a su mandato y utilizando sus propios mecanismos de diálogo social y tripartismo. El diálogo social transfronterizo era un mecanismo importante de relación con las empresas multinacionales, pero no debía socavar la soberanía de los Estados Miembros. La OIT debería reforzar la capacidad de los sindicatos para aprovechar las nuevas herramientas y plataformas tecnológicas y para hacerlas extensivas a los trabajadores informales y en formas atípicas de empleo, además de intensificar sus investigaciones sobre la economía de plataformas digitales.
- 149.** La miembro gubernamental del Canadá instó a la OIT a seguir destinando sus recursos a reforzar las capacidades de los países en desarrollo en la esfera del diálogo social. A través de los PTDP, la OIT debería seguir promoviendo la plena participación de los interlocutores sociales en el diálogo social y prestando apoyo a los gobiernos con el objeto de establecer marcos jurídicos e institucionales adecuados. Las medidas destinadas a mejorar la participación de las mujeres en el diálogo social deberían seguir formando parte integrante de los esfuerzos de la OIT. La Organización debería seguir impartiendo formación y conocimientos técnicos, sobre todo con respecto a las mejores prácticas de negociación colectiva y solución de conflictos. Debería promover políticas coherentes a través del intercambio de información y proporcionar orientaciones a los gobiernos e instituciones internacionales sobre cómo incorporar el diálogo social en sus actividades. La OIT debería colmar las lagunas de conocimiento mediante la recopilación de datos pertinentes y a través de una amplia difusión de los resultados de las investigaciones basadas en datos empíricos. Entre los sectores y aspectos prioritarios figuraban los trabajadores en empleo precario y el diálogo social transfronterizo, este último con vistas a la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

-
- 150.** La miembro gubernamental de Australia alentó a la Oficina a seguir destinando sus recursos a la promoción del diálogo social en aquellos Estados Miembros cuya capacidad y dotación de recursos eran limitadas, así como a la mejora del intercambio de información sobre el mercado de trabajo. Su Gobierno aguardaba con interés comprobar en qué medida las investigaciones sobre la contribución de la legislación laboral a la mitigación de la pobreza, así como sobre la reglamentación jurídica de las relaciones de empleo en determinadas jurisdicciones, servirían para obtener recursos prácticos y operativos. La Oficina debería aprovechar las enseñanzas extraídas de las iniciativas de la OIT, en particular de sus programas emblemáticos, cuando la formulación de tales programas hubiera redundado en un diálogo social fructífero. La OIT y los interlocutores sociales deberían asegurarse de que su siguiente plan de acción priorizase medidas prácticas y eficaces que garantizaran la visibilidad y una representación equitativa de las mujeres en el diálogo social, tanto en el ámbito nacional como internacional. La OIT debería esforzarse más por promover las ventajas del equilibrio de género en los órganos tripartitos y dar a conocer mejor por qué esa cuestión era tan decisiva para el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Las mujeres debían poder participar en igualdad de condiciones desde las comunidades de base hasta el presente foro, que constituye la cúspide del diálogo social.
- 151.** El miembro gubernamental de Turquía señaló que se debería adaptar el marco del diálogo social atendiendo a las circunstancias nacionales y a las tradiciones de las relaciones laborales en el ámbito local. La consulta, la cooperación y el apoyo eran los elementos más importantes para formular y aplicar procesos de diálogo social eficaces, incluyentes y de amplio alcance y para darles seguimiento.
- 152.** La miembro gubernamental de China indicó que su Gobierno había modificado recientemente la legislación para tener en cuenta la evolución tecnológica. La reforma de la legislación laboral se había basado en el tripartismo. Estaban surgiendo nuevos sectores, con nuevas características y necesidades de regularización del empleo, sobre los que debían realizarse investigaciones avanzadas. Deberían fomentarse las capacidades de negociación colectiva. En lo que respectaba al diálogo transfronterizo, tanto las empresas como los trabajadores debían reforzar su capacidad, dado que tenían intereses comunes. En abril de 2017, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social había suscrito un Memorandum de Entendimiento con la Oficina de País de la OIT en Beijing a fin de promover el tripartismo, y los funcionarios nacionales habían realizado visitas de estudio para aprender de las experiencias de otros países en la materia. La oradora agradeció el apoyo recibido de la OIT.
- 153.** El miembro gubernamental de México abogó por fomentar una mayor financiación de los sistemas públicos de educación y formación. Se debería invertir en programas de capacitación y enseñanza técnica y profesional. Los trabajadores debían poder adquirir competencias digitales básicas, avanzadas y/o especializadas en función de sus necesidades profesionales. El diálogo social era esencial para obtener beneficios de los avances tecnológicos y asegurar el bienestar de los trabajadores. Los acuerdos sobre el tiempo de trabajo y los acuerdos en el diseño de políticas para proteger a los trabajadores de cualquier repercusión en temas de salud, seguridad y salarios decentes debían ser parte de los contratos laborales en la era digital. Los sindicatos y los empleadores eran parte integral de ese proceso para contribuir a economías del futuro inclusivas. Había que modernizar en consecuencia las estructuras institucionales y las políticas laborales.
- 154.** La Vicepresidenta empleadora dijo que la Oficina debería seguir centrándose en iniciativas de fortalecimiento de la capacidad que fuesen eficaces para los interlocutores sociales, con la plena participación de ACT/EMP y ACTRAV. Debería brindar asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas para contribuir a establecer un entorno propicio para el diálogo social y promover la ratificación universal de los Convenios núms. 87, 98 y 144. Se debería proporcionar a los mandantes los resultados del plan de acción de 2013, en

particular las constataciones de las investigaciones sobre los sistemas de solución de conflictos laborales individuales en los países no pertenecientes a la OCDE, los principios rectores para la tramitación efectiva de las demandas laborales individuales, y las conclusiones de las investigaciones sobre los resultados socioeconómicos de los diferentes sistemas de negociación colectiva.

- 155.** En lo referente a la actividad normativa, ningún instrumento de la OIT establecía principios coherentes y amplios para los sistemas de solución de conflictos laborales. Se precisaban más investigaciones al respecto, y era prematuro proponer cambios con respecto a un instrumento de la OIT de ese ámbito. Aguardaba con interés los resultados del examen de las recomendaciones pertinentes, previsto en el programa de trabajo del mecanismo de examen de las normas. Se debería evaluar el impacto de las plataformas de intercambio de conocimientos sobre este tema, al igual que su posible transferibilidad a otras regiones. Deberían ampliarse los cursos del CIF-OIT sobre conciliación y mediación y sobre la creación de sistemas eficaces de prevención y solución de conflictos laborales.
- 156.** Puntos que el Grupo de los Empleadores desearía que se incluyesen en las conclusiones de la Comisión: el reconocimiento de que no existía un modelo de diálogo social universal; la prestación de apoyo para entablar un diálogo social fundamentado en datos empíricos; el reconocimiento de la necesidad de realizar más investigaciones sobre el interés del diálogo social para la empresa; y el reconocimiento de la función de la OIT para promover el diálogo social y la función de los interlocutores sociales entre otras instituciones pertinentes de las Naciones Unidas. Deberían tenerse debidamente en cuenta las preocupaciones de los empleadores con respecto al Pacto Mundial, y no se deberían destinar recursos a promoverlo hasta que se hubiera hecho participar plenamente a los interlocutores sociales y a los mandantes de la OIT y se hubiera adoptado una decisión sobre el tema en el Consejo de Administración. Por último, en respuesta a la declaración del Vicepresidente trabajador, el Grupo de los Empleadores se oponía firmemente a cualquier iniciativa tendente a la elaboración de un convenio de la OIT sobre las cadenas de suministro.
- 157.** El Vicepresidente trabajador manifestó su satisfacción porque algunos miembros gubernamentales habían propugnado una mayor ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, una mayor dotación de recursos para las actividades de fomento de la capacidad y la realización de más investigaciones sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas digitales, así como sobre el diálogo social transfronterizo. Su Grupo estaba de acuerdo en que había que dotar a ACT/EMP y ACTRAV de los recursos necesarios, organizar más reuniones y actividades sectoriales, y obtener más fondos de todas las fuentes de financiación para apoyar la labor de la OIT sobre el diálogo social. El compromiso renovado con el diálogo social se manifestaría a través de la campaña en pro de la ratificación universal de los Convenios núms. 87 y 98.
- 158.** El Presidente concluyó con un breve resumen de la discusión. En el ámbito de la generación de conocimientos, en términos generales, se propugnaba lo siguiente: iniciativas encaminadas a promover el diálogo social, a analizar el interés que éste revestía para la empresa o a evaluar su impacto; un análisis profundo de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva; la producción de más conocimientos especializados sobre la economía de las plataformas digitales, así como sobre la privacidad y la protección de datos en el lugar de trabajo; la cooperación en el lugar de trabajo; la solución de conflictos laborales; el diálogo social transfronterizo, vinculado por supuesto a la reunión de expertos que tendría lugar el siguiente año; y la realización de más investigaciones en la materia, a cargo de ACT/EMP y ACTRAV. En el ámbito de la promoción y el apoyo, la prioridad manifiesta de muchos participantes era promover la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por el mayor número de Estados Miembros posible, aunque también se mencionaron los Convenios núms. 144 y 154; promover el diálogo social en la empresa e informar mejor a las empresas sobre el valor añadido que aportaba el diálogo

social; y promover el diálogo social a nivel nacional. Se hicieron llamamientos claros para que se emprendieran iniciativas destinadas a: reforzar la capacidad de todos los participantes en el sistema tripartito, incluidos los gobiernos; aumentar la representatividad y la inclusión; y promover la solución de conflictos y el acceso a la justicia laboral. Asimismo, también se tomó nota del apoyo bipartito a favor de la celebración de un mayor número de reuniones sectoriales, la solicitud de un mayor intercambio de prácticas óptimas y la insistencia en que se prestase mayor atención a la igualdad de género en el diálogo social.

- 159.** La eficacia y la evaluación de las acciones eran necesarias para que la OIT pudiera marcar la diferencia con su actuación. La incorporación del diálogo social en todas las acciones de la OIT, en particular en los PTDP, debería incluir a los interlocutores sociales. ACT/EMP y ACTRAV deberían recibir apoyo. Era necesario asegurar recursos financieros suficientes.
- 160.** El lugar que ocupaba el diálogo social/tripartismo en la reforma de las Naciones Unidas en general, y en los MANUD en particular, era una preocupación clara que compartían muchos participantes; muchos también consideraban que merecía que se prestase una atención particular al vínculo con los ODS; el interés del diálogo social y el tripartismo debería defenderse incluso con mayor firmeza en la interacción entre la OIT y otras organizaciones internacionales. Además, se instó a que se apoyasen iniciativas regionales como las de África, por ejemplo, en la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) y en las zonas de habla francesa del continente.
- 161.** Los miembros de la Comisión compartían muchos de los objetivos pero disentían en cuanto a los medios para alcanzarlos. Probablemente el mejor ejemplo de ello era el Pacto Mundial, con respecto al cual todos parecían compartir la mayoría de los objetivos pero discrepaban firmemente en relación con la gobernanza; era lamentable que, pese a los esfuerzos desplegados, no se hubiese obtenido un apoyo suficientemente fuerte a favor de esa iniciativa.

Declaraciones de clausura

- 162.** El Vicepresidente trabajador observó en su declaración de clausura que había un consenso general entre los miembros de la Comisión sobre la función que desempeñaban el diálogo social y el tripartismo en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, en el que debían prevalecer el tripartismo, las normas y los mecanismos de control de la OIT. Las propuestas presentadas por el Grupo de los Trabajadores eran ambiciosas pero conformes con las anteriores discusiones recurrentes y con las conclusiones que se habían acordado. La evaluación de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, había puesto de manifiesto que la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes seguían presentando dificultades sustanciales. Invitó a todos los miembros de la Comisión a que analizaran las promesas incumplidas con respecto a la puesta en práctica, ya que la inobservancia del compromiso de los Estados Miembros de reducir la desigualdad denotaría una clara falta de voluntad política de que la Organización cumpliera su mandato constitucional. Uno de los pilares de la Declaración de Filadelfia era que no se debía considerar el trabajo como una mercancía; sin embargo, se podía observar una mercantilización del trabajo en casi todos los mercados de trabajo. El orador denunció los modelos empresariales emergentes que combinaban la tecnología del siglo XXI con las prácticas laborales del siglo XIX. Reconociendo la tendencia de creciente desigualdad, su Grupo proponía esforzarse por lograr un marco de transición justa, en el que los trabajadores pudieran opinar sobre las políticas que les afectaran. En los preparativos para el centenario de la OIT, su Grupo abogaba por un compromiso político renovado y albergaba la esperanza de que los debates de la Comisión sustentados en un entendimiento común y sólido quedaran plasmados en las conclusiones.

-
- 163.** La Vicepresidenta empleadora declaró que los debates de la Comisión habían brindado la oportunidad a todos los participantes, incluida la Oficina, de entender mejor las distintas realidades y necesidades de los miembros, lo que permitiría a la OIT adaptar sus prioridades y acciones en consecuencia. La oradora reiteró la posición de su Grupo en relación con la diversidad de las formas y procesos de diálogo social y rechazó las nociones de jerarquía y de un modelo de diálogo social universal. Alentó a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones de empleadores por igual a reconocer la importancia de contar con organizaciones de los interlocutores sociales sólidas, autónomas y representativas, a fin de reflexionar sobre lo que ofrecían a sus respectivos mandantes y adaptarse en consecuencia. A tal efecto, se requería un enfoque ascendente que reflejase las realidades de cómo fortalecer el diálogo social en la práctica.

Discusión del proyecto de resolución y de conclusiones

- 164.** El Presidente presentó el documento que contenía el proyecto de conclusiones de la Comisión, el cual reflejaba las intensas deliberaciones del grupo de redacción, cuya labor había demostrado claramente el compromiso de todos sus miembros con el diálogo social tripartito.
- 165.** La miembro gubernamental de Irlanda ejerció su derecho de réplica respecto de las cuestiones planteadas por la Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador en relación con la introducción de una exención de determinadas categorías de trabajadores independientes de la legislación sobre competencia respecto de la negociación colectiva. La Ley de Competencia (Enmienda), de 2017, era una medida específica, y los conceptos de «falsos trabajadores por cuenta propia» y de «trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes» sólo se aplicaban a la Ley de Competencia. Sólo se otorgaba una exención automática a tres categorías de trabajadores independientes (los periodistas, los actores de doblaje y los músicos independientes), y éstos habían sido objeto de un acuerdo tripartito. La legislación establecía que los sindicatos podían solicitar una exención para otras clases de trabajadores independientes, pero hasta la fecha no se había presentado ninguna solicitud de exención.
- 166.** El Presidente informó a la Comisión de que se habían recibido 35 enmiendas al proyecto de conclusiones.

Principios rectores y contexto

- 167.** El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar las palabras «como medio para lograr el progreso social y económico y» en la segunda oración del primer párrafo, después de las palabras «diálogo social», y suprimir la tercera oración «Constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social».
- 168.** La enmienda no fue respaldada por el Vicepresidente trabajador ni por la Vicepresidenta empleadora y fue rechazada.
- 169.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en el segundo párrafo, tercera línea, para insertar las palabras «por los gobiernos» antes de las palabras «de la autonomía». El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, respaldó la enmienda. El grupo de África no respaldó la enmienda por considerar que debía concederse a los gobiernos, en su calidad de interlocutores sociales, el mismo nivel de confianza que a los empleadores y trabajadores.

-
170. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
171. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda para suprimir las palabras «Sin embargo, la» e insertar «La» en el tercer párrafo, cuarta línea.
172. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, explicó que la enmienda propuesta por su grupo no había sido interpretada correctamente. La enmienda al párrafo 8, segunda oración, tenía por objeto reconocer los desafíos al diálogo social planteados por la exclusión de las minorías. Por consiguiente, se subenmendó la enmienda original para insertar las palabras «, y la necesidad de dar cabida a los intereses de las minorías y los grupos vulnerables» después de las palabras «sociales y de género». El miembro gubernamental del Senegal señaló una discrepancia en la traducción de otro término en el mismo párrafo.
173. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para decir «la necesidad de dar cabida a los intereses de los grupos vulnerables». El grupo de África, el Grupo de los Empleadores y la UE y sus Estados miembros respaldaron la enmienda en su forma subenmendada. La Vicepresidenta empleadora sugirió suprimir la palabra «y» antes de las palabras «las desigualdades».
174. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
175. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar la nota de pie de página 2 en el párrafo 8, de la línea 13 a la línea 7, después de las palabras «a trabajo forzoso». El Grupo de los Trabajadores y el grupo de África respaldaron la enmienda.
176. La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.

Marco de acción

Punto 1

177. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para sustituir «plena» por «efectiva» después de la palabra «aplicación». La enmienda fue respaldada por los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores, y se adoptó en la forma propuesta.

Punto 3

178. La miembro gubernamental del Canadá propuso insertar, en el apartado *a*), las palabras «esforzarse por» antes de «asegurar», ya que esto reflejaría la realidad de los gobiernos, que no siempre estaban plenamente en condiciones de cumplir sus aspiraciones debido a limitaciones de recursos.
179. El Vicepresidente trabajador recordó que el principal objetivo del Grupo de los trabajadores había sido establecer un compromiso político claro y renovado con el diálogo social, respaldado por asignaciones presupuestarias suficientes de los gobiernos y la Oficina. El orador no respaldó la enmienda.
180. La Vicepresidenta empleadora también consideraba que la enmienda debilitaba las conclusiones y no la respaldó.

-
181. El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el grupo de África respaldó la enmienda propuesta por el Canadá, pues reflejaba la difícil realidad de las limitaciones presupuestarias.
 182. La enmienda fue rechazada.
 183. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda para sustituir «acordados» por «obtenidos» antes de las palabras «del diálogo social» en el apartado *i*). Al no contar con el respaldo del Grupo de los Trabajadores ni del Grupo de los Empleadores, la enmienda fue retirada.
 184. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM), presentó una enmienda para añadir las palabras «, según proceda;» al final del apartado *i*), con el objeto de reflejar que los convenios colectivos deberían concertarse y respetarse, pero no incluían a los gobiernos.
 185. La Vicepresidenta empleadora sugirió una subenmienda para sustituir «según proceda» por «de ser pertinente».
 186. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para mantener las palabras «según proceda», pero insertarla después de la palabra «aplicados», como lo había sugerido el Grupo de los Empleadores.
 187. La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y del grupo de los PIEM, estuvo de acuerdo con la subenmienda, con la adición de comas en la frase «, según proceda;» propuesta que también fue respaldada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y el grupo de África.
 188. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
 189. El Grupo de los Empleadores retiró su primera enmienda propuesta para el apartado *j*).
 190. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para el apartado *j*). Propuso suprimir las palabras «mutuamente aceptables» después de las palabras «de prevención y solución de conflictos» y suprimir la palabra «voluntarios» después de la palabra «mecanismos».
 191. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores. El miembro gubernamental de Eswatini, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, respaldó la subenmienda.
 192. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
 193. La Vicepresidenta empleadora retiró la tercera enmienda propuesta para el apartado *j*).
 194. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de Australia, Canadá, Japón y Suiza, presentó una enmienda al apartado *k*) para sustituir «asegurar» por «contribuir a». Explicó que los enfoques innovadores no podían «asegurar» el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical, sino que podían «contribuir a» él.
 195. La Vicepresidenta empleadora comprendía la preocupación expresada por los gobiernos, pero prefería mantener el texto original que era el fruto de una larga discusión. No respaldó la enmienda.

-
- 196.** El Vicepresidente trabajador convino en que el texto había sido el resultado de un difícil compromiso alcanzado durante la labor del grupo de redacción, y en que era conforme con las conclusiones de 2013. No respaldó la enmienda.
- 197.** El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda.
- 198.** La enmienda fue rechazada al no contar con el apoyo de la mayoría.
- 199.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al apartado *k)* para sustituir las palabras «los trabajadores» por «esos trabajadores», de manera que la última parte del apartado dijera: «y que esos trabajadores puedan disfrutar de la protección que se les brinda ...». Consideraba que así sería más claro el sentido del apartado.
- 200.** La Vicepresidenta empleadora, el grupo de África y la UE respaldaron la enmienda.
- 201.** La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
- 202.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando en nombre del grupo de los PIEM, presentó una enmienda al apartado *k)*. Afirmó que el uso de la palabra «leyes», sin más especificaciones, era ambiguo e impreciso. Propuso insertar la palabra «aplicables» después de «leyes» para especificar más el significado.
- 203.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador respaldaron la enmienda, al igual que la miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE.
- 204.** El miembro gubernamental de Ghana propuso una subenmienda para sustituir «las leyes aplicables y las circunstancias nacionales» por «las leyes y circunstancias nacionales aplicables». La subenmienda no fue apoyada y fue desestimada.
- 205.** La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
- 206.** La miembro gubernamental de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre de la UE y de sus Estados miembros, así como de otros Estados Miembros, presentó una enmienda para añadir las palabras «y la no discriminación» en el apartado *p)*, a fin de incorporar la lucha contra toda forma de discriminación, y no sólo la relativa al género.
- 207.** La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda.
- 208.** La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
- 209.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda a la enmienda propuesta por su Grupo, en virtud de la cual el final del apartado *p)* diría: «... participación e implicación de las mujeres y los jóvenes en el diálogo social;».
- 210.** La Vicepresidenta empleadora, y los miembros gubernamentales de Suiza, Países Bajos, hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, Turquía y Estados Unidos, respaldaron la subenmienda.
- 211.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 212.** A propuesta de la Vicepresidenta empleadora, se introdujo una modificación que no afectaba al texto en español.

Punto 5

- 213.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir, en la segunda línea del apartado *a*), «a los trabajadores» por «, de conformidad con la práctica nacional, a representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores». Esa formulación era conforme con la Recomendación núm. 204. En consecuencia, propuso también que se insertaran las palabras «en consonancia con la Recomendación núm. 204» al final del apartado.
- 214.** La Vicepresidenta empleadora respaldó ambas enmiendas.
- 215.** El miembro gubernamental de Francia sugirió que se corrigiera la traducción francesa.
- 216.** Las enmiendas fueron adoptadas en la forma propuesta.
- 217.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «menos representadas» por «menos incluidas» en el apartado *b*).
- 218.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda.
- 219.** El miembro gubernamental de la Argentina propuso una subenmienda del tenor siguiente: «... nunca han estado incluidas y han estado menos incluidas...». La subenmienda no fue apoyada y fue desestimada.
- 220.** El miembro gubernamental del Senegal sugirió que la traducción francesa de la enmienda se corrigiera para decir «associés».
- 221.** La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
- 222.** El miembro gubernamental de Turquía presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado después del apartado *h*), del siguiente tenor: «colaborar activamente con las instituciones nacionales e internacionales cuyos programas sean pertinentes para el diálogo social;».
- 223.** La Vicepresidenta empleadora señaló que esos aspectos ya se contemplaban en otras partes de las conclusiones. El Vicepresidente trabajador señaló que la colaboración con los interlocutores pertinentes se mencionaba en el párrafo introductorio del punto 5 y en el punto 8.
- 224.** La enmienda fue rechazada al no contar con el apoyo de la mayoría.
- 225.** El miembro gubernamental de Eswatini, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, presentó una enmienda al apartado *i*) para insertar «, los trabajadores migrantes, los grupos de interés de las minorías», después de la palabra «mujeres» y antes de «y de otros grupos insuficientemente representados».
- 226.** El Vicepresidente trabajador se opuso a la adopción de la enmienda, a fin de mantener el énfasis en las mujeres, pero apreciaba ese punto de vista y sugirió que se trasladara la propuesta a otro lugar si procedía.
- 227.** La Vicepresidenta empleadora dijo que se habían introducido expresamente las palabras «otros grupos insuficientemente representados» para evitar incluir una larga lista de grupos individuales, y afirmó que prefería mantener esa formulación más general.
- 228.** El miembro gubernamental de Eswatini retiró la enmienda.

-
- 229.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas conexas, la primera para insertar «La Oficina debería» al inicio del apartado *l)*, antes de la palabra «adoptar». El apartado *l)* existente se trasladaría para pasar a ser la frase final del punto 5.
- 230.** La segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores tenía por objeto trasladar el apartado *m)* del punto 5 para que pasara a ser un nuevo apartado *f)* del punto 6. Con esas enmiendas se pretendía agrupar los puntos conexos y distinguir entre la función de los mandantes y la de la Oficina.
- 231.** El Vicepresidente trabajador respaldó ambas enmiendas.
- 232.** Ambas enmiendas fueron adoptadas en la forma propuesta.

Punto 6

- 233.** La miembro gubernamental de Suiza, haciendo uso de la palabra también en nombre de Australia, Canadá, Japón, Noruega y Estados Unidos, presentó una enmienda al apartado *a)* para sustituir «anual» por «periódico». La frecuencia anual era excesiva para la publicación del informe de referencia sobre el diálogo social y el tripartismo e iba en detrimento de su valor; no concedía tiempo suficiente para asegurar una recopilación de datos de alta calidad; e imponía a la Oficina y a los mandantes un alto costo financiero y una carga administrativa importante.
- 234.** La enmienda no contó con el respaldo de la Vicepresidenta empleadora ni del Vicepresidente trabajador.
- 235.** La miembro gubernamental del Canadá subrayó que no se ponía en duda el mérito del informe en sí, sino su frecuencia, con las consiguientes implicaciones presupuestarias. El miembro gubernamental de Australia compartía las mismas inquietudes con respecto a las obligaciones presupuestarias y administrativas. La enmienda contó también con el respaldo del miembro gubernamental de los Estados Unidos y del miembro gubernamental de Turquía.
- 236.** El Vicepresidente trabajador reafirmó la postura del Grupo de los Trabajadores pero compartía las preocupaciones expresadas acerca de las implicaciones presupuestarias y la necesidad de realizar investigaciones de alta calidad. Mencionó que el Consejo de Administración debería adoptar una decisión sobre las asignaciones presupuestarias. Sugirió que el primer informe podría publicarse en 2020 o incluso en 2021, a fin de que tuviera cabida en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2020-2021.
- 237.** La Vicepresidenta empleadora reafirmó su oposición a la enmienda.
- 238.** La enmienda fue rechazada.
- 239.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al apartado *a)* con la sugerencia de insertar «el papel y el impacto» después de «datos empíricos sobre»; eso permitiría suprimir las palabras «el papel y el impacto» en los incisos *i)* y *iii)* y «la importancia» en los incisos *ii)* y *iv)*.
- 240.** La enmienda fue adoptada.
- 241.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al inciso *ii)* del apartado *a)* para insertar «, así como del desempeño económico y la competitividad de las empresas» después de «desarrollo económico». De este modo, la primera viñeta del inciso *iii)* del

-
- apartado *a*) estaría comprendida en el inciso ii) del apartado *a*) y, por lo tanto, podría suprimirse.
- 242.** El Vicepresidente trabajador señaló que el Grupo de los Empleadores había expuesto la perspectiva empresarial como una cuestión prioritaria para ellos, y afirmó que él respaldaba la propuesta de los Empleadores. Propuso convertir el inciso iii) en una sola frase.
- 243.** La miembro gubernamental de Suiza sugirió cambiar la formulación del inciso ii) para que fuera del siguiente tenor: «el vínculo entre el diálogo social y el desempeño económico y la competitividad».
- 244.** El Presidente puso de relieve la necesidad de contar con el apoyo de otro gobierno para que la propuesta se considerara como una subenmienda.
- 245.** La Vicepresidenta empleadora propuso insertar la palabra «del» (antes de «diálogo social y el desempeño económico y la competitividad»).
- 246.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 247.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al apartado *e*) para suprimir la palabra «técnica» después de «reunión».
- 248.** La enmienda contó con el apoyo del Grupo de los Empleadores.
- 249.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el grupo de África solicitaron a la Oficina que aclarara la distinción entre una reunión tripartita de expertos y una reunión técnica tripartita. El representante del Secretario General explicó que la cuestión sería examinada por el Consejo de Administración en su reunión de octubre-noviembre de 2018. No obstante, la expresión «reunión tripartita» era imprecisa y abarcaba tanto las reuniones de expertos como las técnicas.
- 250.** La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
- 251.** El Vicepresidente trabajador propuso una segunda enmienda conexas al apartado *e*) para sustituir «adoptar una decisión» por «inscribir en el orden del día de la reunión de noviembre de 2019 del Consejo de Administración la adopción de una decisión» después de «Conferencia Internacional del Trabajo,». La enmienda contó con el apoyo del Grupo de los Empleadores.
- 252.** La Oficina planteó una cuestión de carácter técnico y explicó que podría no ser necesario ni apropiado solicitar la inscripción de un punto en el orden del día del Consejo de Administración, dado que éste examinaría un plan de acción sobre la base de las conclusiones de la Comisión, en su reunión de octubre-noviembre de 2018, y el orden del día del Consejo se fijaba con arreglo a unos procedimientos definidos.
- 253.** El Presidente, siguiendo la recomendación de la Oficina, propuso que el texto debería enmendarse para que dijera así: «adoptar una decisión, para la reunión de noviembre de 2019 del Consejo de Administración, sobre», sin referencia alguna a su orden del día.
- 254.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 255.** El Grupo de los Trabajadores retiró su tercera enmienda propuesta para el apartado *e*).

Punto 7

- 256.** El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda a la segunda viñeta del punto 7, para sustituir «y 98» por «, 98 y 144», a fin de incluir el Convenio núm. 144, que era el convenio específico de gobernanza sobre el diálogo social.
- 257.** El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda. Los miembros gubernamentales del Canadá y de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, también la respaldaron.
- 258.** La enmienda fue adoptada en la forma propuesta.
- 259.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al punto 7, tercera viñeta, para insertar las palabras «en estrecha colaboración con los mandantes,» después de «negociación colectiva» y antes de «durante el centenario de la OIT».
- 260.** El Grupo de los Trabajadores respaldó la enmienda.
- 261.** La miembro gubernamental de Suiza, hablando en nombre de Australia, Japón, Estados Unidos y Turquía, presentó una subenmienda para insertar «, y en cooperación con el Comité de Libertad Sindical (CLS), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas de carácter tripartito.» al final de la tercera viñeta del punto 7, después de las palabras «centenario de la OIT». Era necesario reunir todos los conocimientos especializados en apoyo de ese evento de alto nivel. Si bien apoyaba el concepto inherente a la enmienda propuesta por el Grupo de Empleadores, consideraba que era necesario especificar con mayor claridad la forma que debía adoptar la «colaboración».
- 262.** El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la enmienda en su forma subenmendada por la miembro gubernamental de Suiza.
- 263.** El representante del Secretario General pidió más aclaraciones. Dado que el Comité de Libertad Sindical, la CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas no se reunían al mismo tiempo, la Oficina tendría dificultades prácticas para garantizar su participación en la preparación del evento.
- 264.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos sugirió que los representantes de los órganos de control, que constituían el núcleo mismo de la labor de la OIT en materia de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva, debían participar en ese evento de alto nivel; se podrían tomar disposiciones para invitar a los miembros actuales o pasados a que asistieran a ella.
- 265.** Como forma de incluir una redacción más precisa, la Vicepresidenta empleadora sugirió que se insertara «con representantes de», antes de los nombres de los órganos de control. La miembro gubernamental de Suiza hizo suya la propuesta.
- 266.** El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para insertar «con la participación activa de los representantes de».
- 267.** El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, no respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores y el propuesto por el Grupo de los Trabajadores.

-
268. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada. En consecuencia, la enmienda de los miembros gubernamentales a la tercera viñeta del punto 7 fue rechazada.

Punto 8

269. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre del Canadá, Suiza, Turquía y Estados Unidos, presentó una enmienda al apartado e) para sustituir «el objetivo 10, relativo a la reducción de las desigualdades, y el objetivo 16, sobre la paz, la justicia y las instituciones sólidas;» por «y otros ODS pertinentes;». Si se hacía especial hincapié en determinados ODS, se corría el riesgo de minimizar la importancia del diálogo social para alcanzar los demás objetivos.
270. La enmienda fue respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores. Fue adoptada en la forma propuesta.
271. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al apartado g) para insertar las palabras «junto con sus mandantes» después «participar».
272. La enmienda fue respaldada por el Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para sustituir «junto con sus mandantes» por «teniendo en cuenta las opiniones de sus mandantes», ya que la OIT tenía que hablar con una sola voz coherente, la de su Director General.
273. El miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda del Grupo de los Empleadores. El miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
274. A fin de llegar a un consenso, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores apoyaron la subenmienda del miembro gubernamental de los Estados Unidos.
275. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
276. La Comisión adoptó las conclusiones, en su forma enmendada, y el texto del proyecto de resolución.

Observaciones finales

277. La Vicepresidenta empleadora expresó su agradecimiento a todos los participantes en la discusión recurrente por haber adoptado una decisión acertada y satisfactoria sobre un tema tan importante. Señaló los altibajos de los últimos días, pero observó que, mediante el diálogo y el compromiso constructivos, se había llegado a un consenso. Su Grupo había tomado conocimiento de las diversas realidades y necesidades de los mandantes en relación con el diálogo social y el tripartismo, así como de los numerosos desafíos y oportunidades; y había reflexionado sobre las futuras medidas de la OIT para satisfacer mejor esas necesidades. En las conclusiones se presentaba un marco de acción en el que se formulaban propuestas concretas para los Estados Miembros y la Oficina, con el apoyo de los mandantes. Los compromisos alcanzados en la discusión reflejaban de forma adecuada el cambiante mundo actual y contribuían al objetivo común de fortalecer el diálogo social tanto dentro como fuera de la OIT. Era especialmente importante disponer de unas conclusiones adecuadas, ya que el papel y el impacto del diálogo social afrontaban retos cada vez mayores, por las razones expuestas durante la discusión. Con vistas a la próxima discusión, dentro de cuatro años, esperaba sinceramente que para entonces estas

conclusiones de la Comisión se hubieran puesto en práctica y hubieran tenido el impacto previsto.

- 278.** El Vicepresidente trabajador afirmó que su Grupo había sido coherente durante toda la discusión al centrarse en sus cinco prioridades clave, expuestas al principio. Había expresado su decepción por que el proyecto de conclusiones preparado por la Oficina, a su juicio, no reflejaba plenamente la discusión general de la Comisión ni el informe de la Oficina. Si bien la labor del grupo de redacción había comenzado de manera un tanto conflictiva, esto se había considerado necesario para corregir el desequilibrio observado entre las perspectivas de los empleadores y de los trabajadores en las conclusiones. Se había llegado a un consenso sobre la importancia de hacer frente a los nuevos desafíos, por ejemplo, los planteados por los cambios tecnológicos, demográficos y climáticos, así como por la migración. Eso había ayudado al grupo a avanzar en cuestiones difíciles como el diálogo social transfronterizo, las formas nuevas o atípicas de empleo y la cooperación en el lugar de trabajo; las conclusiones reflejaban de este modo las prioridades y aspiraciones de todas las partes. Apreciaba el espacio que los gobiernos habían brindado a los interlocutores sociales para llevar a la práctica el diálogo social bipartito. Expresó su sincero agradecimiento a todas las personas que habían participado en la labor de la Comisión y, en especial, al Presidente por su competente labor; esperaba que todos los gobiernos nacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se beneficiaran de la aplicación de las conclusiones de la Comisión.
- 279.** La miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, así como de la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega y Georgia, dio las gracias al Presidente y a los Vicepresidentes, así como a la Oficina, por su asistencia. Se había acordado un documento final consensuado y orientado a la acción. Estas conclusiones se basaban en las de la discusión recurrente sobre el diálogo social de 2013, que mantenían su vigencia. El diálogo social era crucial para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, la promoción del desarrollo sostenible, la lucha contra las desigualdades y la discriminación y la promoción de la justicia social. Las conclusiones preveían medidas para reforzar la capacidad, la investigación y las alianzas de colaboración, y destacaban especialmente el papel del diálogo social en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, el desarrollo de competencias profesionales y la previsión y gestión del cambio. La oradora acogió con agrado las referencias a la forma en que el diálogo social podía abordar los cambios en el mundo del trabajo, lo que contribuiría a las deliberaciones del centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo. Un informe de referencia sobre el diálogo social aumentaría la visibilidad y el perfil de la OIT; sin embargo, el Consejo de Administración debería estudiar detenidamente las modalidades para que eso fuera posible.
- 280.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó un caluroso agradecimiento a todos los participantes en la Comisión. Destacó el espíritu de diálogo social que había prevalecido a lo largo de todo el proceso y acogió con agrado la distinción establecida entre el diálogo social tripartito y el bipartito, que a veces se difuminaba en los documentos de la OIT. Observó la importancia de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Había quedado clara la perspectiva de las empresas y la de los trabajadores a favor del diálogo social, pero aún había que exponerlas a un público más amplio. Las conclusiones de la OIT solían ser en general una aspiración, como fue el caso en esa Comisión. La aplicación efectiva era todo un reto y la Comisión debería haberse centrado más en la aplicación que en la reafirmación de la importancia del diálogo social. Su país estaba muy preocupado por las repercusiones presupuestarias de las conclusiones de la Comisión, que incluían una larga «lista de deseos». Dado que los presupuestos eran limitados, el Consejo de Administración tendría que establecer sus preferencias.

281. La miembro gubernamental de Eswatini, hablando en nombre del grupo de África, agradeció la labor constructiva, aunque no siempre fácil, de la Comisión, que había sido una experiencia de aprendizaje para su grupo. Observó el respeto recíproco mostrado por los miembros de la Comisión, que siempre habían tenido en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. Expresó su agradecimiento a todos por haber dado voz a África en las discusiones, y a los interlocutores sociales por su participación activa. Si bien algunas de las cuestiones planteadas en las conclusiones eran viables, la aplicación de otras requeriría tiempo.

282. Para concluir, el Presidente agradeció la ardua labor y perseverancia de la Comisión. Para él y para su país, Bélgica, había sido un honor haber desempeñado las funciones de Presidente. El trabajo realizado por la Comisión había superado las expectativas y sus conclusiones ponían de manifiesto el firme compromiso de los mandantes tripartitos de promover y hacer realidad el diálogo social y el tripartismo en un mundo del trabajo en rápida evolución. Expresó su agradecimiento a los Vicepresidentes, al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores, a los grupos regionales y a los distintos gobiernos por su compromiso con la creación de consenso, que había allanado el camino hacia un resultado positivo. Agradeció a la secretaria de la Comisión todo su apoyo. El hecho de que la Comisión hubiese «puesto en práctica lo que predicaba» al haber logrado un diálogo social tripartito fructífero era, en sí mismo, un logro notable.

Ginebra, 7 de junio de 2018

(Firmado) T. Bevers
Presidente

D. Rudelli
Vicepresidenta empleadora

P. Dimitrov
Vicepresidente trabajador

W. K. Nxumalo-Magagula
Ponente

Anexo

Destino de las enmiendas al proyecto de resolución y de conclusiones

1. Las enmiendas siguientes fueron adoptadas:
D.37, D.38, D.6, D.19, D.12, D.16, D.25, D.39, D.21, D.34, D.30, D.29, D.22, D.3, D.13.
2. Las enmiendas siguientes fueron adoptadas en su forma subenmendada:
D.8, D.15, D.31, D.20, D.28, D.17, D.27, D.26.
3. Las enmiendas siguientes se rechazaron:
D.10, D.14, D.11, D.5, D.23.
4. La enmienda siguiente se desestimó:
D.24.
5. Las enmiendas siguientes fueron retiradas:
D.36, D.4, D.33, D.32, D.9, D.18.