



Informe sobre el Diálogo Social 2024

El diálogo social en el más
alto nivel para el desarrollo
económico y el progreso social

► Resumen ejecutivo

Esta segunda edición del *Informe sobre el Diálogo Social* de la OIT tiene por objeto el diálogo social en el más alto nivel (DSAN), una herramienta crucial para promover el trabajo decente, garantizar una distribución equitativa de los ingresos laborales, abordar los desafíos de la doble transición digital y ecológica, y reparar el «desgaste del contrato social».

El DSAN consiste en procesos que reúnen a representantes de los gobiernos con los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y de empleadores y organizaciones de trabajadores) de ámbito nacional y sectorial. Estos procesos están concebidos para facilitar la negociación, la consulta y el intercambio de información sobre cuestiones relacionadas con la política laboral, económica y social. El DSAN engloba procesos bipartitos —en los que solo participan los interlocutores sociales, sobre todo para establecer convenios colectivos— y tripartitos, en los que intervienen también representantes gubernamentales.

El presente informe ilustra, con ejemplos de países y buenas prácticas de todo el mundo, cómo el DSAN puede servir de poderoso catalizador para afrontar con éxito situaciones complejas, hallar soluciones equilibradas y sostenibles, abordar la injusticia social y económica, y promover la democracia en el mundo del trabajo, así como en la sociedad en general.

► El DSAN permite a los países impulsar el desarrollo económico a la par que el progreso social, tratando de alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en aras de un futuro más inclusivo y sostenible.

El DSAN es un instrumento idóneo para promover el enfoque inclusivo y a largo plazo que la Agenda 2030 adopta respecto del desarrollo económico y el progreso social. Este informe plantea que el enfoque de desarrollo de un país puede afectar sustancialmente al funcionamiento de las instituciones de DSAN. Y, a la inversa, los efectos positivos del DSAN pueden influir en la estrategia de desarrollo económico y social de un país, empujándolo hacia prácticas más inclusivas y a largo plazo. Se crea así una relación bidireccional en la que cada aspecto influye en el otro, según se explica en el capítulo 1.

► Invertir en el DSAN es, si cabe, más importante cuando una conjunción de múltiples crisis simultáneas coincide con rápidos cambios estructurales en el mundo del trabajo.

La inestabilidad geopolítica, la polarización y la pérdida de confianza en las instituciones de gobernanza obstaculizan el progreso mundial hacia la Agenda 2030. Además, la rápida transformación de los mercados de trabajo como resultado de la transición digital y ecológica complica los desafíos de la polícrisis, agrava las desigualdades y deja atrás a los grupos en situación de vulnerabilidad. En este contexto, resulta esencial invertir en instituciones, procesos y actores del DSAN, siguiendo el ejemplo de experiencias que demuestren el valor de ese diálogo en la promoción de la paz laboral, la cohesión social, la buena gobernanza y la democracia, como *beneficios fundamentales*. Sobre estas bases, el DSAN puede generar *beneficios transformadores* que apoyen el desarrollo económico y el progreso social fomentando el trabajo decente, incluido el crecimiento sostenible de la productividad (capítulo 2), abordando la enorme desigualdad de ingresos laborales (capítulo 3) y facilitando una transición digital y ecológica justa (capítulo 4). En conjunto, estos beneficios pueden contribuir a esbozar un «contrato social renovado» (capítulo 5).

► **Aunque no existe un modelo único de DSAN, deben cumplirse algunos requisitos previos para garantizar la plena asunción de responsabilidades por todas las partes implicadas en los procesos de diálogo social y la sostenibilidad de estos procesos en el tiempo, a saber:**

- **Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Se trata de derechos fundamentales y condiciones propicias para alcanzar los objetivos del Programa de Trabajo Decente y la justicia social.

Aunque estas normas sientan las bases de un diálogo social eficaz e inclusivo, aproximadamente la mitad de la población ocupada mundial sigue sin estar cubierta por los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Además, los datos de la OIT muestran un déficit persistente en cuanto al respeto y la aplicación de estos derechos, tanto en la legislación como en la práctica. Entre 2015 y 2022, el nivel medio de cumplimiento nacional de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en el mundo (indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)) ha empeorado un 7 por ciento, por efecto de la vulneración de las libertades civiles fundamentales de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas, así como de los derechos de negociación.

- **Un Estado favorable y un marco jurídico y normativo propicio**, también en materia de prevención y resolución de conflictos. Ello requiere la asignación de recursos estatales suficientes para mejorar la capacidad de los interlocutores sociales y los sistemas de administración del trabajo. También es necesaria la integración del diálogo social en todas las esferas de política, actuando el Estado como organizador del diálogo social tripartito y como empleador en el sector público.

Los datos sobre afiliación a organizaciones empresariales y de empleadores y a organizaciones de trabajadores, así como las tasas de cobertura de la negociación colectiva, sirven como indicadores útiles para evaluar este requisito previo. Los datos disponibles de 36 países sugieren que la densidad de organizaciones empresariales y de empleadores oscila entre el 4 y el 98 por ciento. La densidad sindical varía del 25,8 por ciento en los países de ingreso alto al 16,2 por ciento en los países de ingresos medianos bajos, con un promedio mundial no ponderado del 20 por ciento (datos disponibles para 139 países, territorios y zonas). Los países donde existen sistemas de negociación colectiva con múltiples empleadores presentan una tasa media de cobertura más elevada (del 71,7 por ciento) en comparación con aquellos que disponen de sistemas de negociación mixtos o con un único empleador, cuya cobertura es del 32,1 y el 15,8 por ciento respectivamente (datos disponibles para 93 países).

- **Fomentar la participación representativa** para que los actores e instituciones de DSAN aborden las necesidades y aspiraciones de las diferentes categorías de trabajadores y empleadores en todos los segmentos de los mercados laborales, la economía y la sociedad. Así lo exige la meta 16.7 de los ODS, relativa a la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. Sin embargo, los procedimientos para establecer o mejorar la «representatividad» de los interlocutores sociales, de conformidad con las mejores prácticas internacionales y las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, todavía no están suficientemente desarrollados y necesitan mejoras sustanciales.
- **Un compromiso institucional con el pluralismo**, principio democrático clave que da cabida a la diversidad de opiniones, salvaguardando los derechos individuales y colectivos de expresión e influencia en la toma de decisiones mediante procesos legítimos. Un enfoque pluralista de la gobernanza socioeconómica reconoce los intereses dispares de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, así como la necesidad de equilibrar las diversas contrapartidas políticas y económicas en el marco del DSAN, lo que a su vez refuerza y complementa las instituciones de la democracia representativa.

Se documentan numerosos casos de interacción fructífera entre el DSAN y las instituciones democráticas en un plano más general. Los pactos sociales concertados normalmente por gobiernos e interlocutores sociales a nivel nacional, por ejemplo, han sido importantes para reforzar la confianza en las instituciones de la democracia representativa, especialmente durante los periodos de crisis y transición política. Entre 2019 y 2024 se firmaron alrededor de 80 pactos sociales tripartitos, muchos de ellos destinados a facilitar el consenso sobre reformas laborales, fiscales y de pensiones y, más recientemente, a abordar el impacto de la crisis del costo de la vida.

Situación actual del diálogo social en el más alto nivel: evaluación de la eficacia e inclusividad de las instituciones nacionales de diálogo social

Las instituciones nacionales de diálogo social (INDS) son esenciales para promover la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas sociales y económicas. La mayoría de los 187 Estados Miembros de la OIT han creado INDS permanentes con competencias generales, y cerca de la mitad cuentan también con otras INDS dedicadas a cuestiones específicas como el empleo, la seguridad social y la fijación de salarios. Según se documenta en ejemplos de todo el mundo, las INDS han aportado beneficios *fundamentales* y *transformadores* que sustentan la planificación e implantación de un desarrollo socioeconómico inclusivo y a largo plazo, incluso en tiempos de crisis. Sin embargo, en todo el mundo persisten importantes deficiencias en cuanto a la eficacia y la inclusividad de las INDS. Es necesario adoptar medidas urgentes que fortalezcan estas instituciones y, al mismo tiempo, mejoren las capacidades de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores para participar eficazmente en el DSAN.

► Las INDS operan en el 87 por ciento de los Estados Miembros de la OIT, aunque son muy heterogéneas en cuanto a su mandato, composición, funcionamiento, capacidades técnicas e influencia.

La amplia prevalencia de las INDS suele estar relacionada con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Este instrumento, ratificado por 158 Estados Miembros de la OIT, insta a los gobiernos a llevar a cabo consultas efectivas con los interlocutores sociales sobre las normas internacionales del trabajo. Las regiones de África y Europa y Asia Central presentan los porcentajes más elevados de INDS permanentes (del 90 y el 92 por ciento, respectivamente). La mayoría de las INDS tienen una composición tripartita, pero en algunas participan también organizaciones de la sociedad civil. Casi todas las INDS cuentan con una secretaría, normalmente a cargo del ministerio de trabajo, y la mayoría están presididas por representantes gubernamentales, como jefes de gobierno, ministros o directores de departamento.

► Los interlocutores sociales valoran positivamente la eficacia de las INDS, pero manifiestan su preocupación por la capacidad gubernamental para realizar un seguimiento adecuado de los resultados institucionales.

Según una encuesta de percepción realizada en el marco de este informe, aproximadamente tres cuartas partes de los trabajadores encuestados y unos dos tercios de los empleadores encuestados consideran que sus INDS son plenamente o en gran medida eficaces, aunque difieren en sus opiniones sobre cada una de las cinco dimensiones de eficacia analizadas. Por ejemplo, el 80 por ciento de los empleadores y el 71 por ciento de los trabajadores consideran que las INDS tienen normas decisorias claras que facilitan la búsqueda de consensos. La capacidad institucional para ofrecer resultados, como pactos sociales, recomendaciones y dictámenes, está bien valorada en general. Sin embargo, el 56 por ciento de los trabajadores y el 45 por ciento de los empleadores encuestados expresan su descontento por el hecho de que los gobiernos y las autoridades públicas no siempre actúan en consonancia con los resultados de las INDS o, cuando menos, no los traducen suficientemente en políticas y normativas.

► Los interlocutores sociales albergan opiniones menos favorables respecto de la inclusividad de las INDS, dado que persisten grandes déficits de participación de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores o unidades económicas de la economía informal.

Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto disparidades notables en cuanto a la participación de las mujeres en las INDS, especialmente en los puestos de liderazgo: tres de cada cinco trabajadores y la mitad de los empleadores encuestados opinan que las mujeres apenas participan en los órganos decisorios de las INDS. Además, se pone de relieve la necesidad de que las INDS mejoren la representación de los grupos marginados, sobre todo los de la economía informal, y aborden sus preocupaciones específicas. Aunque los encuestados coinciden en señalar las ventajas de la inclusión de actores distintos de los interlocutores sociales en las INDS, muchos empleadores y trabajadores consideran que sus organizaciones ofrecen una representación limitada o nula a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal. Una encuesta de la OIT sobre los consejos económicos y sociales e instituciones similares muestra la infrarrepresentación de los jóvenes y el escaso interés por sus problemas en las INDS. En la misma encuesta se detecta un declive del DSAN que tiene en cuenta a los jóvenes y promueve su participación, especialmente desde la pandemia.

Diálogo social en el más alto nivel para conciliar los objetivos económicos y sociales en aras del trabajo decente para todos

El DSAN puede reforzar la coherencia de las políticas entre distintos actores gubernamentales conciliando el crecimiento económico y el progreso social, a fin de avanzar hacia el objetivo del trabajo decente para todos. Se trata de un instrumento capaz de promover el pleno empleo, los derechos en el trabajo y el acceso equitativo a la protección social, fomentando un entorno propicio para las empresas sostenibles y el crecimiento de la productividad. La evidencia empírica señala que el DSAN contribuye a coordinar iniciativas de política transversales mediante mecanismos que movilizan a todas las instancias gubernamentales dentro de cada pilar del Programa de Trabajo Decente. El informe recoge varios ejemplos de actores del más alto nivel que salvan las distancias entre departamentos con competencias económicas y sociales, promoviendo la coherencia de las políticas en consonancia con el ODS 8.

► El DSAN puede mejorar el diseño y la aplicación de políticas de empleo pleno y productivo, incluidas las políticas nacionales de empleo y el funcionamiento eficaz de los servicios públicos en esta materia.

Según los datos de la OIT sobre 40 políticas nacionales de empleo adoptadas entre 2005 y 2020, el DSAN se ha utilizado en la formulación, aplicación y evaluación de las políticas en alrededor del 80 por ciento de los casos analizados. Además, los resultados de una encuesta sobre los órganos de administración de los servicios públicos de empleo indican que los interlocutores sociales participan en la gobernanza de dichos servicios en más del 30 por ciento de los países encuestados. También participan en la evaluación de programas de información sobre el mercado de trabajo, adecuación entre oferta y demanda de empleo o formación y mejora de las competencias profesionales. En general, los datos indican que, en la formulación de políticas de empleo, el DSAN es más apto para fomentar una actuación coordinada entre los ministerios de economía y hacienda, los ministerios sectoriales y los bancos centrales, en comparación con los mecanismos descendentes unilaterales. Al mismo tiempo, se hace necesario prestar más atención a los grupos de trabajadores desfavorecidos en el mercado laboral, en particular a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores y unidades económicas de la economía informal, para abordar sus problemáticas en las políticas de empleo.

► El DSAN es un instrumento clave para elaborar y aplicar normas que promuevan los derechos en el trabajo...

El carácter consultivo del DSAN proporciona un entorno propicio para explorar y adoptar marcos regulatorios que se adapten a la evolución del mundo del trabajo, promoviendo al mismo tiempo los derechos de los trabajadores. Este enfoque ayuda a conciliar intereses diversos y garantiza el compromiso de los actores del mercado de trabajo con la reforma de la legislación laboral. Los datos indican que muchas revisiones de la legislación laboral se han basado en consultas tripartitas, y que la legislación final incorpora las propuestas de los interlocutores sociales en diversos grados. Por ejemplo, un acuerdo en el seno de la Comisión Permanente de Concertación Social tripartita de Portugal dio lugar a una modificación del Código del Trabajo destinada a reducir el trabajo precario y a potenciar la negociación colectiva.

► ... incluida la seguridad y salud en el trabajo (SST).

Los datos indican que aproximadamente cuatro quintas partes de los Estados Miembros de la OIT han establecido órganos tripartitos nacionales de SST que contribuyen a la formulación de políticas y fomentan una cultura de la prevención de accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo. Un ejemplo notable es el Grupo de Trabajo Técnico Tripartito Nacional de Namibia, que elaboró directrices de seguridad en la reanudación del trabajo durante la pandemia de COVID-19 y acordó elementos clave de un proyecto de ley sobre SST que promueve la creación de comisiones de SST en las empresas. Además, el DSAN de ámbito sectorial es vital para fomentar mejores resultados en materia de SST mediante la formulación y aplicación de políticas adaptadas a las especificidades de distintos sectores, como la construcción y la confección.

► El DSAN puede contribuir a desarrollar sistemas de protección social eficaces, de alta calidad y eficientes en el aprovechamiento de los recursos.

Su funcionamiento orientado a la búsqueda de consensos permite expresar y abordar necesidades diversas, contribuyendo a mejorar la calidad y la cobertura de las estrategias de protección social. Los interlocutores sociales han influido sustancialmente en las políticas de seguros sociales y prestaciones de protección social financiadas con impuestos, incluso en tiempos de crisis, a menudo en el marco de las INDS. Los datos de la OIT de 2014 a 2023 muestran que los interlocutores sociales participaron en 158 reformas jurídicas relacionadas con los sistemas de protección social en 65 países, lo que supuso la ampliación de las pensiones, la cobertura sanitaria y las prestaciones de los empleados. Además, los interlocutores sociales contribuyen al seguimiento de los sistemas de protección social y a la gestión de programas de protección social a través de su representación en los órganos rectores de los regímenes de seguridad social.

► El apoyo del DSAN a la coordinación entre diversas esferas de política es esencial para crear un entorno propicio a las empresas sostenibles.

En la iniciativa empresarial sostenible es preciso conciliar los objetivos económicos, sociales y ambientales, lo que exige algunas contrapartidas. Al fomentar la colaboración entre las distintas instancias gubernamentales y partes interesadas, el DSAN facilita la identificación de vías para reducir o superar estas contrapartidas y contribuye a romper los silos administrativos que impiden una elaboración de políticas coherentes. Este enfoque es vital, ya que el desarrollo sostenible de las empresas exige actuar en esferas de política que van más allá de las cuestiones laborales. Así se evidencia, por ejemplo, en la participación de los interlocutores sociales en los consejos de administración de los órganos de educación y formación técnica y profesional coordinados por diferentes ministerios y organismos gubernamentales, así como en los consejos de los órganos sectoriales de competencias, como ChileValora, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile.

► El DSAN es esencial para fomentar un cambio estructural inclusivo que promueva un crecimiento sostenible de la productividad.

Una interacción eficaz entre el DSAN y el diálogo social en la empresa ayuda a las organizaciones empresariales y de empleadores y a las organizaciones de trabajadores a mantener y coordinar la mejora de la productividad. La evidencia empírica demuestra que las prácticas eficaces de diálogo social en la empresa impulsan el rendimiento, la innovación y el bienestar en el lugar de trabajo. Más allá de los beneficios para la empresa, lograr un crecimiento más amplio de la productividad laboral requiere un cambio económico estructural y un desplazamiento de la actividad económica de los sectores de menor productividad a los de mayor productividad. En general, el crecimiento sostenido de la productividad, cuando va acompañado de procesos de DSAN que agilizan el reparto equitativo de las ganancias de eficiencia, contribuye eficazmente a la mejora de los salarios. Además, los marcos de política internacionales, incluidos algunos acuerdos comerciales, ofrecen oportunidades para que el DSAN cree políticas nacionales relativas a la inversión extranjera directa y a las operaciones de empresas multinacionales.

Fortalecer las instituciones de DSAN propiciando una distribución equitativa de los ingresos laborales

Un problema acuciante en los últimos decenios, agravado por la crisis de la COVID-19, es la desigualdad de ingresos laborales. La enorme disparidad de ingresos y salarios socava los esfuerzos de reducción de la pobreza, limita la movilidad social y aumenta el riesgo de malestar social. A partir de datos de investigaciones mundiales y ejemplos de países, en el informe se demuestra la capacidad del DSAN para promover una distribución equitativa de los ingresos laborales, fomentando marcos de política inclusivos que prioricen la igualdad de ingresos y el desarrollo económico sostenible, en consonancia con la Agenda 2030. Se pone de relieve la importancia del diálogo social tripartito, la fijación de salarios mínimos con la participación de los interlocutores sociales y la negociación colectiva sectorial para hacer frente a la crisis del costo de la vida y abordar la brecha salarial de género. Por consiguiente, en el informe se insta a los países a fortalecer las instituciones del DSAN para restablecer la equidad de ingresos de los trabajadores en todo el mundo.

► **Existe un renovado interés por las políticas de salario mínimo, pero sigue habiendo un importante déficit de cumplimiento y de cobertura.**

Más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT han establecido sistemas de salario mínimo, lo que pone de relieve su importancia para el avance de la justicia social. Sin embargo, debido al déficit de cumplimiento y de cobertura jurídica, muchos de esos sistemas no protegen adecuadamente a todos los trabajadores. La falta de regularidad en los ajustes de los salarios mínimos merma el poder adquisitivo de los trabajadores, sobre todo en tiempos de crisis económica. En el informe se subraya la necesidad de efectuar ajustes más frecuentes durante los periodos inflacionistas y se aboga por la plena participación de los interlocutores sociales, tal como se indica en la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135).

► **La participación directa e igualitaria de los interlocutores sociales en el establecimiento, la fijación y el ajuste del salario mínimo legal es imprescindible para potenciar la eficacia de este instrumento en la reducción de la pobreza y la desigualdad de ingresos.**

La mayoría de los países consultan a las organizaciones empresariales y de empleadores y a las organizaciones de trabajadores, generalmente en el marco de órganos tripartitos, antes de fijar las bases salariales mínimas. Sin embargo, la calidad y el impacto de estas consultas son muy dispares. El informe muestra que los mecanismos de fijación del salario mínimo en los que participan activamente los interlocutores sociales son más eficaces para proteger a los trabajadores con salarios bajos y reducir la desigualdad salarial, ya que concilian las necesidades de los trabajadores con las consideraciones económicas. En Sudáfrica, por ejemplo, los interlocutores sociales desempeñan una función importante en el proceso de fijación salarial mediante su participación en la Comisión del Salario Mínimo Nacional.

► **La fijación de salarios mínimos unida a la negociación colectiva sectorial maximiza el impacto del DSAN en la distribución equitativa de los ingresos laborales.**

La negociación colectiva sectorial, entendida como una forma fundamental de negociación con múltiples empleadores, es uno de los instrumentos de DSAN más eficaces para abordar la gran desigualdad de ingresos laborales. En conjunto, los mecanismos de DSAN son esenciales para proteger a los trabajadores con bajos niveles retributivos, promoviendo el crecimiento de los salarios reales y la justicia salarial. Por el contrario, los países desprovistos de instituciones eficaces de DSAN están menos preparados para establecer marcos que permitan alcanzar una distribución equitativa de los ingresos laborales.

► **El diálogo social tripartito, los salarios mínimos y la negociación colectiva sectorial ayudan a distribuir los costos inflacionistas de forma más equitativa entre empleadores y trabajadores, protegiendo los ingresos y salarios reales.**

Los países han adoptado diversas medidas a este respecto, como ajustes salariales automáticos y discretivos, generalmente en consulta con los interlocutores sociales. En Marruecos, por ejemplo, los pactos sociales tripartitos de 2022 y 2024 elevaron el salario mínimo y establecieron prestaciones no salariales, como reducciones y exenciones fiscales, en beneficio de los hogares de ingresos bajos y medianos. Otros países, como Francia, actualizan las bases salariales mínimas en función de los indicadores del costo de la vida, previa consulta con los interlocutores sociales. Por último, los países con una fuerte tradición de relaciones laborales, en particular los países nórdicos europeos, se amparan en los convenios colectivos sectoriales para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores. Recurren a mecanismos de indexación automática y renegociaciones frecuentes de los salarios negociados colectivamente para garantizar subidas del salario real en periodos de alta inflación.

► A través del DSAN, los interlocutores sociales pueden contribuir también a reducir la brecha salarial de género.

Los interlocutores sociales pueden impulsar el progreso ajustando las políticas de salario mínimo y extendiendo las protecciones jurídicas para reducir la brecha salarial de género, habida cuenta de que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores poco remunerados y en sectores con escasa cobertura jurídica, como el trabajo doméstico. En Italia, por ejemplo, el DSAN en forma de negociación colectiva sectorial ayuda a regular el salario y las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, promoviendo el trabajo decente y la formalización del sector. Además, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden promover la «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» para mujeres y hombres a través de la negociación colectiva sectorial, abordando las disparidades en el segmento intermedio de la distribución salarial. Los acuerdos de 2022 sobre las selecciones nacionales de fútbol femenino y masculino en los Estados Unidos ilustran bien la capacidad del diálogo social sectorial para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres en funciones similares. Por último, los interlocutores sociales pueden velar por que el crecimiento salarial en los sectores muy feminizados, incluido el sector público, sea acorde con el de los sectores con una clara prevalencia masculina.

Diálogo social en el más alto nivel para una transición digital y ecológica eficaz e inclusiva

La transición hacia economías digitalizadas y ambientalmente sostenibles está reconfigurando el mundo del trabajo. Estas transformaciones brindan oportunidades de crecimiento económico, innovación y creación de empleo, pero también plantean riesgos de perturbaciones graves del mercado laboral. En el informe se pone de relieve la importancia del DSAN para aprovechar esas oportunidades y afrontar los desafíos mediante estrategias eficaces e inclusivas que protejan a los trabajadores y a las empresas. El DSAN fomenta el consenso social en torno a las políticas de transformación digital y descarbonización, impulsando transiciones que aporten a los trabajadores las competencias pertinentes y propicien la inclusión de los grupos desfavorecidos. Sin embargo, el uso del DSAN para gestionar la «doble transición» sigue estando poco desarrollado, sobre todo en los países con instituciones de diálogo social menos consolidadas. El informe muestra que solo una cuarta parte de los más de 100 procesos y resultados del DSAN entre enero de 2022 y septiembre de 2023 se refieren a temas relacionados con la doble transición, la mayoría de ellos en países europeos. Además, los resultados confirman que la transformación digital y el cambio climático no figuran entre las prioridades programáticas de las INDS. El renovado interés por las políticas industriales encaminadas a la diversificación económica y la transformación estructural, que ahora exigen una mayor colaboración entre actores públicos y privados, incluidos los interlocutores sociales, representa una valiosa oportunidad para potenciar la influencia del DSAN en el rumbo de la doble transición. Por lo general, los aspectos digitales y ecológicos de la transición se perfilan como esferas clave para el DSAN, pero principalmente en los países de ingresos altos. A fin de evitar un aumento de la desigualdad, es crucial corregir las disparidades en la capacidad de las economías en desarrollo para adaptarse a la doble transición a través del DSAN.

► **En varios países, el DSAN está contribuyendo a mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores de la economía de plataformas, definiendo su relación de trabajo con mayor claridad. Los datos indican una interacción positiva entre el diálogo social en el más alto nivel y en el ámbito de la empresa sobre estos temas.**

Gracias a la participación activa de los interlocutores sociales en la definición de la legislación y las prácticas por las que se rige la economía de plataformas, se han implantado soluciones equilibradas que responden a las necesidades de trabajadores y empresas, velando por la protección laboral y la competencia leal. Un ejemplo notable es la llamada «Ley Rider» española, que surgió de un acuerdo tripartito y supuso el reconocimiento como empleados de las personas dedicadas al reparto de comida a domicilio en el ámbito de plataformas digitales. La negociación colectiva sectorial, especialmente en el transporte y la logística, es un recurso muy utilizado por los interlocutores sociales para regular los salarios, el tiempo de trabajo, la protección social y la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas. El informe muestra que el DSAN, tanto de ámbito nacional como sectorial, ha creado las condiciones propicias para mejorar los derechos de los trabajadores de plataformas mediante el diálogo social a nivel de empresa, entre otras cosas promoviendo la organización del personal en un sector caracterizado por la dispersión de los trabajadores.

► **El DSAN también se perfila como una herramienta eficaz para facilitar la transformación digital de las empresas tradicionales y hacer frente a los posibles riesgos asociados a la gestión algorítmica y a los grandes modelos lingüísticos de inteligencia artificial (IA).**

Desde la crisis de la COVID-19, los interlocutores sociales han asumido un protagonismo cada vez mayor en el diseño de la legislación sobre el trabajo a distancia, allanando el camino para ampliar la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo en materia de digitalización en las empresas tradicionales. Los recientes acuerdos en Europa y los Estados Unidos de América, a nivel sectorial y en las grandes empresas tecnológicas, también están abriendo nuevos caminos para la gobernanza de la IA. Por ejemplo, en virtud de un acuerdo de 2023 entre una importante empresa de tecnologías de la información y un sindicato estadounidense, la dirección está obligada a informar a los trabajadores sobre las tendencias de la IA y a incorporar sus perspectivas en el desarrollo de la IA. Ante la rápida evolución de la IA, muchos grupos de interés perciben la capacidad del DSAN para idear soluciones oportunas, adaptadas y equilibradas como una alternativa creíble a una legislación prescriptiva y rígida, formulada en un proceso descendente desde las altas instancias.

► **Las instituciones de DSAN centradas en la capacitación dotan a los trabajadores de las competencias necesarias para abrirse camino en el futuro del trabajo.**

Estas instituciones pueden ser cruciales para reconocer las competencias digitales y elaborar un inventario de las competencias adquiridas en programas de educación y formación técnica y profesional, abordando la creciente demanda de formación y reorientación profesional inducida por las tecnologías digitales. Por ejemplo, el Consejo de Futuras Competencias del Canadá, un órgano *ad hoc* de DSAN formado por representantes del Gobierno, los trabajadores, las empresas y la sociedad civil, propuso una plataforma de reconocimiento de competencias digitales para ayudar a cerrar la brecha digital y salvar las diferencias en la participación en el empleo y el acceso al desarrollo de competencias profesionales.

► El DSAN es vital para una transición ecológica justa en beneficio de los trabajadores y las empresas, al conciliar los objetivos ambientales y sociales con el crecimiento económico.

A medida que se endurecen las políticas ambientales, los gobiernos pueden perder apoyo popular. En este sentido, el DSAN es un instrumento clave en la búsqueda de consenso entre los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad sobre la necesidad de la descarbonización. A través del DSAN, las partes interesadas pueden acordar hojas de ruta que plasmen las políticas climáticas nacionales e internacionales en medidas concretas, orientadas a la reducción de emisiones y el fomento de lugares de trabajo ecológicos, como en Polonia y la República de Corea, o en planes nacionales de recuperación basados en el principio de sostenibilidad ambiental, como en Barbados. Además, los acuerdos sectoriales, especialmente en sectores como la minería y la energía, incluyen disposiciones que contemplan ajustes salariales, mayor protección social y desarrollo de capacidades, aportando protección de los trabajadores afectados por la transición ecológica.

► La severa incidencia de las olas de calor empuja a los gobiernos y a los interlocutores sociales a abordar el estrés térmico en un marco de diálogo social centrado en la SST.

Las consultas tripartitas son un factor clave en la definición del marco legislativo, proporcionando orientaciones técnicas y herramientas para mitigar el impacto del estrés térmico sobre los trabajadores y la productividad, especialmente en sectores de alto riesgo, como la agricultura, la silvicultura, la pesca y la construcción. Por ejemplo, el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica, de carácter tripartito, elaboró la legislación sobre prevención del estrés térmico y protección de los trabajadores, junto con campañas, directrices y formación en apoyo de su aplicación. También está surgiendo la negociación colectiva sectorial, orientada actualmente a la gestión del tiempo de trabajo para mitigar los riesgos relacionados con el calor, como se observa en el sector alemán de la construcción, y a la indemnización de los trabajadores afectados, como en la silvicultura y la industria del mueble en Italia.

► A pesar de las importantes repercusiones del cambio climático y ambiental en las mujeres, en los actores de la economía informal y en los pueblos indígenas y tribales, no abunda el DSAN dirigido a esos grupos.

El DSAN con perspectiva de género es poco frecuente pese a la fuerte dimensión de género de los desafíos ambientales. Los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal también se ven afectados de forma desproporcionada por el cambio climático. Sin embargo, se realizan pocos esfuerzos centrados en la formalización y en la transición ecológica, más allá de algunas experiencias documentadas en África (por ejemplo, en Kenya). Del mismo modo, los pueblos indígenas y tribales están expuestos a grandes riesgos derivados de la transición ecológica, que amenaza sus medios de vida y provoca migraciones forzadas motivadas por la extracción de recursos para la producción de energía sostenible. Sin embargo, esos grupos revisten interés para la sostenibilidad ambiental, al aportar conocimientos tradicionales que sirven de base a las evaluaciones de impacto y al promover prácticas de «agricultura regenerativa». Algunas instituciones dedicadas al DSAN en América Latina están incorporando las voces de esas poblaciones en las consultas sobre legislación ambiental y sobre proyectos que afectan a sus comunidades. En el Perú, se mantuvieron consultas formales con los pueblos indígenas, incluidas las organizaciones de mujeres indígenas, durante la formulación de la Ley Marco sobre Cambio Climático, lo que subraya la importancia de la participación indígena en la orientación de las políticas ambientales.

Aprovechar las oportunidades de diálogo social en el más alto nivel para promover la justicia social

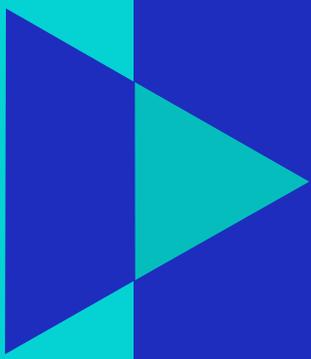
Los enfoques cortoplacistas y poco inclusivos del desarrollo económico y el progreso social obstaculizan los esfuerzos mundiales por alcanzar los objetivos de la Agenda 2030. También pueden socavar la eficacia del DSAN cuando se aspira a promover el trabajo decente y la justicia social. No obstante, los actores e instituciones del DSAN están en condiciones de fomentar la colaboración dentro de las sociedades, aportando soluciones concertadas a problemas complejos en el mundo del trabajo y fuera de él, especialmente cuando los intereses sociales divergen. El DSAN puede ser un instrumento esencial para esbozar un «contrato social renovado», lo que exige redefinir la relación entre los gobiernos y la ciudadanía, así como en el seno de las sociedades, como paso esencial para abordar los retos contemporáneos. También ofrece una vía para aprovechar las oportunidades que brinda la transición digital y ecológica en aras de un futuro equitativo y sostenible para todos. Al fortalecer la confianza entre personas e instituciones, el DSAN puede asegurar la inclusión, protección y participación, poniendo en valor los aspectos de mayor interés para las personas y el planeta, a la vez que se reconocen las necesidades y limitaciones de los empleadores. Además, el DSAN fomenta la participación democrática en el mundo del trabajo, actuando como complemento necesario de las instituciones de la democracia representativa. En este informe se propugna una acción más enérgica para mejorar la inclusividad y la eficacia de los procesos, instituciones y actores del DSAN, con ánimo de desplegar plenamente sus facultades habilitantes. Ello requiere, ante todo:

- ▶ Respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores, así como los demás requisitos previos.
- ▶ Aumentar la capacidad de las instituciones y actores del DSAN para asegurar una participación efectiva. Ello requiere dotar a los interlocutores sociales y a las administraciones del trabajo de los recursos y competencias necesarios. El diálogo social debe integrarse en todas las esferas de política pertinentes mediante un enfoque conjunto de todas las instancias gubernamentales.
- ▶ Ampliar la base de afiliados de los interlocutores sociales y extender su alcance a los grupos infrarepresentados, en particular los trabajadores y unidades económicas de la economía informal, los trabajadores con modalidades de trabajo emergentes, los migrantes, los jóvenes y las microempresas y pequeñas y medianas empresas.
- ▶ Fomentar evaluaciones periódicas con base empírica acerca de la función, la influencia y los resultados de las instituciones de DSAN en la toma de decisiones socioeconómicas, lo que incluye análisis y diagnósticos de las INDS con el apoyo de la OIT y el estudio del posible establecimiento de un indicador mundial para medir la eficacia y la inclusividad del DSAN.



Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.



ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza