



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe de referencia de la OIT

► Informe
sobre el
Diálogo Social
2022

La negociación
colectiva en aras
de una recuperación
inclusiva, sostenible
y resiliente

Resumen

► Resumen

Ha aumentado la preocupación por las crecientes desigualdades de los ingresos y por las mayores diferencias en cuanto a las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo. Esto se refleja en un lento crecimiento de la productividad, por un lado, y una menor participación del trabajo en los ingresos, por otro. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado estas desigualdades y ha puesto de manifiesto las vulnerabilidades existentes en las economías, los mercados de trabajo y las sociedades. Las medidas que se han tomado para contener la propagación del virus se han traducido en una pérdida de ingresos para millones de empresas y para miles de millones de trabajadores. La continuidad de las empresas se vio amenazada. Se estableció una clara distinción entre quienes fueron capaces de adaptar su modo de trabajo y pasarse al teletrabajo y aquellos cuyo trabajo se paralizó o que perdieron directamente su empleo: en general, los primeros estaban mejor remunerados y los segundos tenían salarios bajos. La OIT calcula, además, que en 2022 el desempleo a nivel mundial alcanzará la alarmante cifra de 207 millones de personas, frente a los 186 millones de 2019¹.

La negociación colectiva ha ayudado a mitigar los efectos de la crisis de la COVID-19 sobre el empleo y los ingresos, ya que contribuyó a amortiguar parte de sus consecuencias en la desigualdad, al tiempo que reforzaba la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo. La adaptación de las medidas de salud pública y el refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo (SST), junto con las licencias remuneradas por enfermedad y las prestaciones de atención sanitaria que se contemplan en muchos convenios colectivos, han protegido a muchos trabajadores y han favorecido la continuidad de la actividad económica. Los convenios negociados en respuesta a la experimentación con el teletrabajo y el trabajo híbrido propiciada por la crisis de la COVID-19 están transformando estos modos de trabajar y preparando el camino para un futuro en el que el trabajo digital sea decente.

La negociación colectiva y la gobernanza del trabajo

¿Qué es la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un proceso voluntario entre uno o más empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores (es decir, sindicatos). Las partes representativas se reúnen para exponer sus respectivas demandas, intercambiar información sobre lo que justifica su postura y, a través del debate y de cesiones recíprocas, tratan de alcanzar el consenso. Lo idóneo es que dicha negociación termine con la firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo.

La negociación colectiva es al mismo tiempo un derecho habilitante, un proceso voluntario entre partes representativas que actúan de buena fe y —si se llega al consenso— da lugar a una regulación sustantiva en forma de convenio colectivo.

La negociación colectiva, en el centro del diálogo social. La negociación colectiva tiene carácter voluntario y se lleva a cabo de buena fe. Al igual que otras formas de diálogo social, como las consultas y la cooperación en el lugar de trabajo, implica un intercambio de información. Al mismo tiempo, está sustentada por dos principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Como derechos habilitantes, estas libertades representan los cimientos democráticos de los mercados de trabajo y preparan el camino para una gobernanza del trabajo inclusiva y efectiva. Mientras que en ocasiones el proceso de negociación puede caracterizarse por una notable oposición, con el tiempo, la formulación repetida de compromisos de las partes puede contribuir gradualmente a generar confianza, estabilidad y paz laboral.

La negociación colectiva ofrece un mecanismo único para regular las condiciones de trabajo y de empleo — mecanismo que las propias partes promulgan—. Figuras representativas del mundo del trabajo crean juntas nuevas normas

1 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022* (2022).

o establecen, adaptan o mejoran unas normas legales mínimas. El hecho de que en la negociación colectiva participen partes autónomas y representativas fomenta la confianza en la legitimidad del resultado. Los convenios colectivos se basan en el acuerdo y en la configuración de unos resultados sustantivos a través de un intercambio que toma en consideración los intereses de *ambas* partes.

La negociación colectiva contribuye a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo

Como forma de corregulación, **la negociación colectiva puede contribuir notablemente a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo**, con efectos positivos en la estabilidad, la igualdad, el cumplimiento y la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo.

- ▶ **La negociación colectiva ofrece un modelo para la gobernanza del trabajo que da respuestas** y que supone delegar la elaboración de normas y fomentar la corregulación. Permite a las partes adaptar las normas a sus circunstancias especiales y modificarlas si cambian las circunstancias. En este informe se ofrecen pruebas de la capacidad de respuesta de la negociación colectiva como instrumento regulador durante la crisis de la COVID-19.
- ▶ **Los convenios colectivos pueden facilitar una protección laboral inclusiva**, tanto en cuanto a la cobertura de empresas y trabajadores como en relación con la manera en que abordan las condiciones de trabajo y de empleo. Esto puede tener efectos positivos en la igualdad, en particular en la distribución salarial. En este informe se pone de relieve la importancia de una protección laboral inclusiva para garantizar, por ejemplo, que los trabajadores temporales reciban el mismo equipo de protección personal y tengan el mismo acceso a las prestaciones de atención sanitaria que los trabajadores permanentes.
- ▶ **Unas instituciones de negociación colectiva eficaces son parte de un entorno propicio para las empresas sostenibles**, pues promueven la confianza, la cooperación y la estabilidad, y son la base para unas relaciones laborales sólidas. Dependiendo del contexto de cada país, estas instituciones pueden facilitar la financiación conjunta de la protección social (incluida la atención sanitaria), reducir la rotación laboral o contribuir a retener a la fuerza de trabajo calificada y experimentada. El informe se centra especialmente en cómo la negociación colectiva permite retener a los trabajadores experimentados durante periodos de inactividad, de forma que las empresas puedan retomar con fuerza la actividad económica cuando mejore la situación.

▶ **Los convenios colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las normas legales o negociadas**, con lo que se alivia a los sistemas de administración del trabajo de parte de las tareas normativas de supervisión y cumplimiento de las normas del trabajo. En el informe se aportan pruebas de la relación positiva entre los convenios colectivos y el cumplimiento de las normas de SST en las empresas.

▶ **La negociación colectiva puede contribuir a crear resiliencia** a corto plazo, al facilitar las cesiones necesarias para garantizar la continuidad de las empresas y preservar los puestos de trabajo y los ingresos, al tiempo que, a largo plazo, transforma las prácticas de trabajo. Estas características han sido particularmente cruciales en el contexto de la crisis de la COVID-19.

Como institución del trabajo fundamental y enraizada, la negociación colectiva ha desempeñado un importante papel en muchos países a la hora de asegurar un trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales.

Panorama general de la negociación colectiva

La cobertura regulatoria de los convenios colectivos varía considerablemente entre países, regiones y niveles de desarrollo

Los convenios colectivos —sean uno o varios— regulan las condiciones de trabajo y el salario de más de un tercio de los trabajadores de 98 países (media ponderada). Son considerables las diferencias en la tasa de cobertura de la negociación colectiva de unos países a otros: varía entre más del 75 por ciento en muchos países europeos y el Uruguay y menos del 25 por ciento en la mitad aproximadamente de los países de los que se tienen datos. También son significativas las divergencias por región y nivel de desarrollo económico.

Estas variaciones pueden atribuirse a factores clave de las relaciones laborales, entre otros, las características organizativas de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores; la cobertura jurídica de los derechos de negociación colectiva, como la cuestión de si los funcionarios públicos tienen derecho a ella; el entorno institucional para la negociación colectiva (es decir, si se efectúa predominantemente con uno o con varios empleadores); y la manera de aplicar los convenios colectivos.

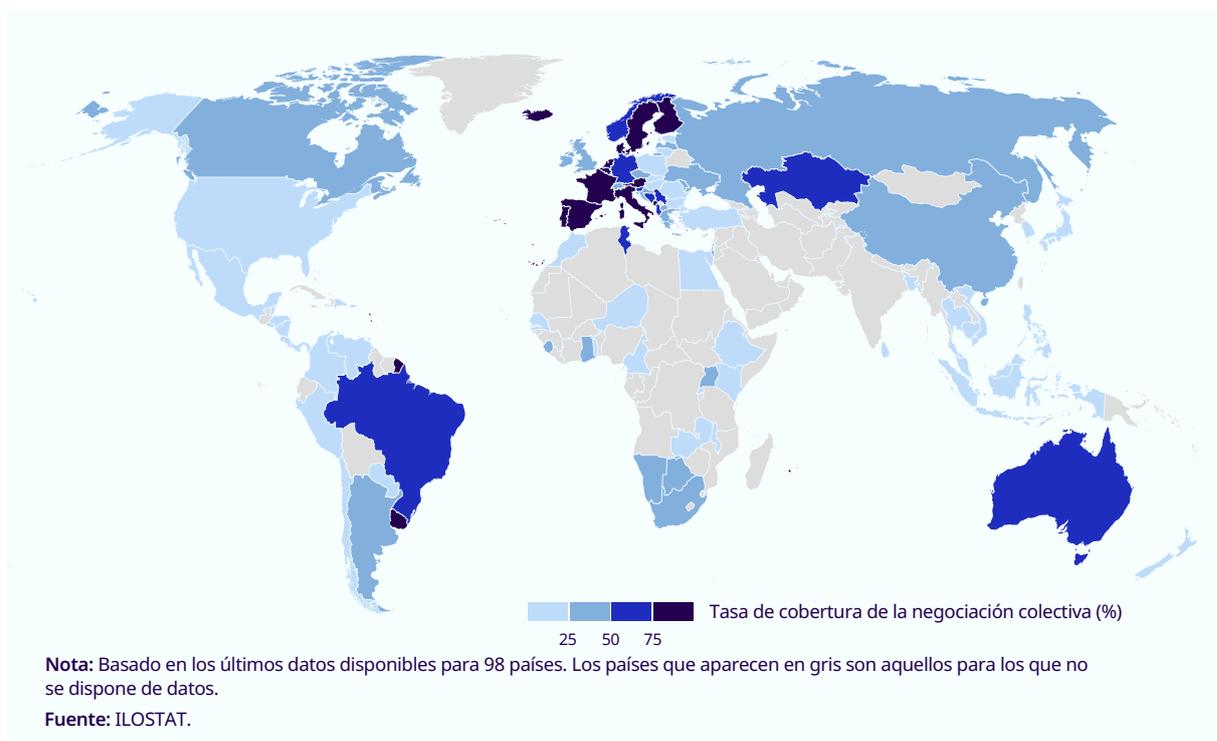
En el informe se muestra que cuando la negociación colectiva se lleva a cabo con un solo empleador a nivel empresarial, una media del 15,8 por ciento de los trabajadores están cubiertos por los convenios colectivos. Cuando se celebra con varios empleadores, hay más posibilidades de configurar una cobertura regulatoria inclusiva, con una tasa media del 71,7 por ciento. Otra cuestión es la forma de aplicar los convenios colectivos, particularmente en países con tasas elevadas de cobertura de la negociación colectiva. En 10 de los 14 países en los que la tasa de cobertura de la negociación colectiva es superior al 75 por ciento, la cobertura regulatoria de los convenios colectivos está reforzada por medidas por las que los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores de una empresa o de una unidad de negociación, con independencia de que pertenezcan al sindicato firmante (*erga omnes*), o a todas las empresas de un sector, con independencia de que pertenezcan a la organización de empleadores firmante (extensión de los convenios colectivos).

Configurar la cobertura jurídica de los derechos de negociación colectiva

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva está consagrado en la Constitución de la OIT. Tal y como se subraya en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios internacionales del trabajo fundamentales², tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad de buena fe el reconocimiento efectivo de este derecho. Como prueba del papel fundamental del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), a la hora de proporcionar un marco para el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva por parte de los Estados Miembros, cuatro países más han ratificado este Convenio en los últimos cinco años: el Canadá (2017), México (2018), Viet Nam (2019) y la República de Corea (2021).

En lo tocante a la configuración de la cobertura jurídica de la negociación colectiva, son esenciales el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la promoción del desarrollo pleno de los mecanismos y procedimientos de la negociación voluntaria. El reconocimiento del derecho

► Gráfico R1. Cobertura de la negociación colectiva en el mundo (porcentajes)



2 Los ocho convenios fundamentales de la OIT son: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y el Protocolo de 2014); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

de negociación colectiva es de ámbito general y abarca a todos los trabajadores de los sectores público y privado, con las únicas excepciones de las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado. A este respecto, se han producido una serie de avances importantes:

- ▶ En primer lugar, en muchos países se han adoptado medidas para otorgar a los trabajadores del sector público el derecho de negociación colectiva.
- ▶ En segundo lugar, se han emprendido acciones legislativas e institucionales para promover los procedimientos de la negociación voluntaria en sectores, ocupaciones y grupos de trabajadores en los que es difícil ejercer efectivamente este derecho. Estos grupos son, entre otros, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores de las zonas francas.
- ▶ En tercer lugar, en línea con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), los sindicatos han adoptado diversas estrategias para organizar y formalizar los contratos de trabajadores de la economía informal y negociar convenios colectivos con los empleadores para regular sus condiciones de empleo y de trabajo.
- ▶ Por último, a la vista del rápido crecimiento de modalidades de trabajo diversas —como el trabajo temporal, a tiempo parcial y a pedido, las relaciones de trabajo multipartitas, los trabajadores por cuenta propia dependientes y, más recientemente, el trabajo a través de plataformas digitales mediante relaciones de trabajo y de empleo diversas—, varios países han tomado medidas para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores³. Entre estas medidas se encuentran, por un lado, aclarar la situación en el empleo de los trabajadores y garantizar que los trabajadores ocupados en esas modalidades de trabajo diversas disfruten del derecho de negociación colectiva. Por otro lado, ha habido iniciativas legislativas y de otra índole para afrontar las limitaciones del derecho de negociación colectiva de los trabajadores por cuenta propia debidas a la política de competencia y, en su caso, para promover el desarrollo de mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores por cuenta propia.

Configurar la cobertura regulatoria y la capacidad de respuesta de los convenios colectivos

Un convenio colectivo —en tanto que resultado de un proceso voluntario de negociación realizado de buena fe— establece unas normas compartidas respecto de las condiciones de trabajo y de empleo y de las relaciones de trabajo. Por ello, puede contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. A partir del análisis de los marcos jurídicos y normativos de 125 países, este informe documenta **la existencia de diversas medidas de procedimiento para fomentar la adaptabilidad y la inclusividad de los convenios colectivos**. Estas medidas pueden aportar seguridad jurídica, permitir el ajuste de las normas (como las relativas al tiempo de trabajo) y facilitar la adaptabilidad ante cambios imprevistos del entorno.

Ordenar las distintas fuentes de regulación según el principio de la norma más favorable. Por lo que se refiere a la jerarquía entre las legislaciones nacionales y los convenios colectivos, la mayoría de los países aplican en sus leyes el principio de la norma más favorable⁴ (91 países). En aquellos países en los que la negociación se desarrolla en varios niveles, el principio de la norma más favorable proporciona el medio para ordenar las normas de los convenios celebrados en los distintos niveles, sea mediante leyes (41 países) o a través de convenios colectivos (8 países). En los casos en que la legislación contempla derogaciones de la ley, se establecen explícitamente las condiciones en las que son posibles, así como las cuestiones que pueden ser objeto de derogación. Algunos sistemas permiten que los convenios colectivos de rango inferior se desvíen de los convenios de rango superior a través de distintas cláusulas de adaptabilidad, como las cláusulas con efectos derogatorios (12 países) o las cláusulas de salvaguardia o las cláusulas facultativas de exclusión (15 países). Las cláusulas de adaptabilidad deben aplicarse respetando los principios que establecen las normas internacionales del trabajo.

Aplicación inclusiva de un convenio firmado por partes suficientemente representativas a todos los trabajadores o empresas o a los trabajadores de una unidad de negociación o un sector. Esto puede servir para crear condiciones de igualdad, es decir, establecer un marco para la

3 En la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (2019) se reafirma «la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores», al tiempo que se subraya que «[t]odos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; [...]» (Parte III, B).

4 De acuerdo con el principio de la norma más favorable, las normas establecidas en un rango superior de la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo o de los convenios colectivos no pueden verse afectadas por los convenios colectivos establecidos en un rango normativo inferior. Cuando las fuentes que se encuentran en un nivel inferior comprendan normas más favorables para los trabajadores, estas tendrán prioridad sobre las de niveles superiores.

competencia leal entre las empresas. También puede facilitar la inclusión de trabajadores migrantes, temporales y de otras categorías vulnerables, al ofrecer una protección laboral inclusiva que puede fomentar la igualdad. De los 125 países de los que se tienen datos, en 80 se practica la aplicación *erga omnes* de los convenios colectivos a todos los trabajadores de una empresa o sector, con independencia de que sean miembros del sindicato firmante, y 71 contemplan la extensión, en determinadas condiciones, de los convenios colectivos a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. Esas condiciones garantizan que la extensión sea una decisión de política que toman las autoridades públicas y que antes de tomar la decisión se escuche a las partes que no han suscrito el convenio.

Duración de los convenios colectivos y forma de garantizar la seguridad jurídica cuando expira un convenio («ultraactividad»). Este aspecto es importante para las empresas que proyectan sus costos laborales y para los trabajadores que revisan el presupuesto familiar con el fin de saber si podrán pagar las facturas el próximo año. De los 125 países estudiados, en 71 se regula la ultraactividad. En la mayoría se contempla que algunas o todas las disposiciones mantengan su validez hasta que se celebre un nuevo convenio. En algunos se amplía la validez del convenio colectivo por un periodo equivalente al previsto inicialmente, durante un tiempo convenido o por un periodo distinto, en tanto que en otros se convierten los convenios con duración definida en convenios indefinidos.

El ámbito de los convenios colectivos

Buena parte de las publicaciones de los últimos años se han centrado en el efecto de las distintas estructuras institucionales sobre los mercados de trabajo, particularmente en los países de ingresos altos. No se conoce tan bien el ámbito de los convenios colectivos. ¿Cómo regulan los convenios colectivos los salarios y otras condiciones de trabajo y cómo varía este proceso en distintos países y estructuras institucionales? ¿Cómo se afrontan en los convenios colectivos los retos del mercado de trabajo actual en cuanto al aumento de la desigualdad en muchas partes del mundo, el desarrollo de competencias, la inclusión de los jóvenes y las mujeres en los mercados de trabajo y los cambios tecnológicos y ambientales? ¿Cómo utilizan las partes la negociación colectiva para aprovechar todas las oportunidades que se les ofrecen en el futuro? En este informe se arroja luz sobre todas estas

preguntas. La OIT ha estudiado las prácticas de 21 países y ha abordado un análisis textual de más de 500 convenios colectivos y fuentes secundarias, seleccionando países de distintas regiones y con distintos grados de desarrollo económico. Se examinaron nueve cuestiones recurrentes: salarios; tiempo de trabajo; SST; protección social; condiciones de empleo; formación; cambios en el trabajo y el mercado laboral; igualdad, diversidad e inclusión; y relaciones laborales. Las disposiciones para regular los salarios estaban incluidas en el 95 por ciento de los convenios colectivos estudiados, seguidas de las relativas al tiempo de trabajo (84 por ciento), a unas relaciones laborales sólidas (78 por ciento), a las prestaciones por enfermedad y sanitarias (70 por ciento), a la SST (68 por ciento) y a las competencias (65 por ciento). La contribución de las disposiciones relativas a la enfermedad, la atención sanitaria y la supervisión conjunta de la SST han sido de enorme valor durante la crisis sanitaria de la COVID-19.

Los convenios colectivos pueden contribuir de manera significativa a una gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo. Aparte de los datos sobre cómo los convenios colectivos mejoran las condiciones de trabajo y establecen marcos para el desarrollo de competencias, los datos específicos reunidos para este informe aportan pruebas de sus efectos normativos:

- ▶ Los convenios colectivos pueden fomentar la igualdad reduciendo la desigualdad de ingresos, promoviendo la igualdad de género y la inclusión de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y otras categorías vulnerables de trabajadores, y aumentando las oportunidades de trabajo decente.
- ▶ Los convenios colectivos pueden facilitar la adaptación de las soluciones normativas a las necesidades concretas de los sectores, las empresas y los trabajadores. Esto incluye la «flexibilidad regulada» relativa a la remuneración con arreglo al rendimiento y el tiempo de trabajo.
- ▶ Las disposiciones de los convenios colectivos, en particular cuando predominan las negociaciones con varios empleadores, pueden complementar los sistemas de protección social, por ejemplo, en lo relativo a las prestaciones de asistencia sanitaria, pensiones y desempleo.
- ▶ Los convenios colectivos pueden reforzar las disposiciones legales sobre cuestiones fundamentales, como la SST, que pueden ser importantes para lograr el cumplimiento.
- ▶ Los convenios colectivos pueden mejorar el cumplimiento permitiendo que los órganos

de la administración del trabajo destinen sus escasos recursos destinados al cumplimiento a los sectores que más los necesitan.

- ▶ Los convenios colectivos están probando nuevos enfoques para las futuras transiciones, sean demográficas, ambientales o tecnológicas. En este informe se presta atención a la experimentación en relación con los trabajadores de plataformas.

Organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores

El papel de las organizaciones empresariales y de empleadores (OE) y de los sindicatos en la negociación colectiva abarca la configuración del entorno normativo y de las políticas, la coordinación de los procesos de negociación, la prestación de los servicios necesarios a sus miembros y la propia negociación de los convenios colectivos. También son figuras esenciales en el marco de la normativa internacional que da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Dada su importancia en la gobernanza del trabajo, su representatividad es esencial para la efectividad de la representación organizada de los intereses en la negociación colectiva y para la legitimidad de los resultados. Los datos procedentes de las encuestas indican que sus recursos institucionales y su capacidad de respuesta como organizaciones basadas en intereses les han permitido desempeñar una función representativa crucial en los debates políticos sobre las transformaciones que están produciéndose en el mundo del trabajo.

La afiliación a las OE ha permanecido relativamente estable en los últimos años en los 25 países de los que se tienen datos. Esta varía entre el 15,1 por ciento de las empresas en la República de Corea y el 100 por ciento en Austria. Una encuesta a las OE interprofesionales al más alto nivel indica que algo menos de la mitad (46 por ciento) ha participado directamente en negociaciones colectivas a nivel interprofesional en los últimos cinco años. Los expertos de las OE también han participado directamente en las negociaciones a nivel sectorial (21 por ciento de los encuestados) y a nivel empresarial (también el 21 por ciento de los encuestados), lo cual da muestras de la importancia que tienen estas organizaciones en algunos países y regiones a la hora

de coordinar la negociación de los salarios. Las conclusiones de las investigaciones señalan repetidamente las repercusiones de la coordinación de las negociaciones en la eficiencia del mercado de trabajo y la contribución de las OE en este sentido. Los resultados de la encuesta indican asimismo que, además de su papel directo en la coordinación de la negociación colectiva, las OE también cumplen un papel indirecto al ofrecer servicios que apoyan y promueven los intereses de sus miembros en la negociación colectiva: informando sobre la evolución de los salarios y la productividad (76 por ciento de los encuestados), participando en los debates sobre políticas y normativa para la negociación colectiva (69 por ciento), proporcionando asesoramiento jurídico sobre regulaciones y procedimientos (57 por ciento) y organizando cursos de formación, por ejemplo, sobre técnicas de negociación (54 por ciento), entre otros servicios. Más de la mitad de los encuestados opinaban que los asuntos relacionados con la negociación colectiva serán más importantes en el futuro, mientras que el 41 por ciento creía que tendrían la misma importancia. En cuanto a las barreras y las dificultades que las OE pueden encontrar en la negociación colectiva, las que señalaron más frecuentemente los encuestados tenían relación con el proceso en sí y con los procedimientos para la negociación. Esto sugiere la necesidad de centrarse en la revitalización de las instituciones y de los procesos a fin de promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva.

Los datos sobre los sindicatos indican que siguen siendo las organizaciones de afiliación voluntaria más grandes, pues representan a más de 251 millones de trabajadores de los sectores privado y público en todo el mundo. También incluyen a un número reducido aunque creciente de trabajadores por cuenta propia. Recientemente, la afiliación a los sindicatos se ha ido diversificando. En los últimos diez años, la afiliación sindical se ha incrementado en un 3,6 por ciento. Esto se atribuye enteramente a la incorporación de trabajadores independientes y por cuenta propia, como recicladores de residuos, traductores, periodistas, actores, músicos, intérpretes y otras profesiones. La afiliación sindical de trabajadores asalariados y a sueldo se ha estancado o no refleja el crecimiento del empleo, lo que ha derivado en un descenso continuado y frecuentemente señalado de la densidad sindical (es decir, la afiliación sindical como proporción de los trabajadores). Las cifras relativas a la densidad sindical varían considerablemente según los países y regiones: desde menos del 1 por ciento en Omán hasta el 91 por ciento en Islandia. Por primera vez, la densidad sindical entre las mujeres es superior a la de los hombres. Existen diferencias entre los países: las tasas de densidad femenina son superiores en 40 de los 86 países de los que se

tienen datos, en 6 países son iguales la masculina y la femenina, y en los 40 países restantes es inferior la femenina. En todas partes se observa una revitalización de los sindicatos, como se refleja en las campañas de afiliación centradas en sindicalizar a trabajadores con empleo temporal, trabajadores migrantes, trabajadores de plataformas, trabajadores de la economía informal y trabajadores jóvenes. El respeto de la libertad sindical y del derecho de sindicación es un requisito previo para que los sindicatos sean inclusivos. Al negociar unos salarios justos y unas condiciones de trabajo decentes, los sindicatos han contribuido a reducir las desigualdades de ingresos entre países y en el tiempo. Sin embargo, su papel no se limita en modo alguno a la negociación colectiva. Mediante sus funciones representativa, de liderazgo y de movilización, han conseguido, junto con las OE y los Gobiernos, dar respuesta a los retos inéditos derivados de la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021.

La negociación colectiva y la crisis de la COVID-19: forjar la resiliencia

La pandemia de COVID-19 y las medidas de salud pública adoptadas para afrontarla han tenido efectos terribles en el mundo del trabajo, en la continuidad de las empresas y, dependiendo del sector y la actividad, en la salud de los trabajadores y en la seguridad de sus ingresos. Millones de personas se han visto en primera línea de la batalla contra la pandemia, expuestos directamente al virus y a riesgos para su salud. Las empresas han sufrido considerables pérdidas de ingresos y su deuda ha aumentado, lo cual ha puesto en peligro su continuidad. Muchos trabajadores pasaron al teletrabajo, pero otros tenían ocupaciones que no les permitían realizar su trabajo a distancia. Millones de trabajadores vieron paralizado su trabajo o perdieron su empleo. Aunque todas las empresas y todos los trabajadores han sufrido las consecuencias, no todos los casos son iguales. El resultado ha sido un aumento de la desigualdad dentro de los países y entre ellos. Los desproporcionados efectos de la crisis en los sectores donde predominan las mujeres, junto con el aumento de la carga del trabajo de cuidados no remunerado, amenazan con revertir los recientes avances hacia la igualdad de género.

A medida que las sucesivas olas de la pandemia frustraban las esperanzas de una recuperación rápida en 2020 y 2021, las partes en las negociaciones colectivas acudieron a la mesa de negociación —o

se conectaron a salas en línea—, enfrentadas a unas perspectivas económicas y sociales muy inciertas.

La negociación durante la pandemia

La medida en que los actores que intervienen en las relaciones laborales han recurrido a la negociación colectiva para responder a la pandemia siguió trayectorias institucionales que ya existían. En los países en los que el Estado tiene un papel de peso en los mercados de trabajo, este papel ha sido aún más claro durante la pandemia, por lo que se ha reducido el espacio para la negociación colectiva. Los sistemas de relaciones laborales, que antes de la pandemia habían delegado ciertas cuestiones de política social en los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos, han tendido a apoyarse en estas instituciones como parte de la respuesta a la crisis de la COVID-19, en particular recurriendo al diálogo social tripartito y bipartito al más alto nivel y promoviendo la negociación colectiva. En estos casos, la negociación colectiva se ha usado de manera proactiva y ha demostrado tener capacidad de respuesta tanto ante la emergencia sanitaria como frente al deterioro de la situación económica. La adaptación de los procesos y procedimientos, pese a las limitaciones impuestas por la pandemia, ha permitido a las partes afrontar los efectos de la crisis. Como forma de regulación, estos ajustes han aportado seguridad en materia de procedimientos a los empleadores y los trabajadores en unas circunstancias altamente inciertas. Algunos de ellos han consistido en posponer las negociaciones para renovar los convenios, pasar a las negociaciones en línea, modificar los procedimientos para ratificar los convenios, negociar convenios «de prórroga», «de mantenimiento del *statu quo*», «transitorios» y de otro tipo, así como utilizar temporalmente cláusulas con efectos derogatorios y de salvaguardia.

Las conclusiones de las encuestas indican que la percepción de las OE y de los sindicatos del papel de la negociación colectiva en 2020-2021 fue positiva en general, aunque algunas OE fueron más comedidas en su valoración. Más de la mitad de las OE encuestadas reconocieron que la crisis había dado un nuevo impulso a la negociación colectiva o que lo había hecho «en cierta medida». De forma similar, más de la mitad de las OE encuestadas afirmaron que los convenios colectivos habían sido lo suficientemente flexibles para dar cabida a los efectos de la crisis (en ocasiones, había sido necesario renegociarlos o posponer su aplicación), o que lo habían sido «en cierta medida». En una encuesta a más de 200 sindicatos, más de la mitad mencionó un

aumento de las negociaciones informales (es decir, realizadas al margen de los procedimientos formales) que, sin embargo, desembocaron en la firma de un convenio colectivo. Algunos sindicatos afirmaron que la situación no había cambiado, que simplemente las negociaciones se habían hecho en línea, en tanto otros mencionaron el uso de convenios «de prórroga» y otros convenios temporales para afrontar los efectos de la pandemia en la negociación colectiva. Las experiencias con las negociaciones en línea fueron diversas. Algunos sindicatos dijeron que estas habían sido más eficientes y se habían aprovechado mejor, en tanto otros mencionaron la pérdida de algunas de las características intangibles de las negociaciones, como la posibilidad de percibir el lenguaje corporal de la otra parte. **Tanto los sindicatos como las OE mencionaron el cambio de las cuestiones objeto de negociación.** La salud y la seguridad, las licencias por enfermedad y las prestaciones sanitarias, la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo y otros acuerdos sobre el tiempo de trabajo para conciliar el trabajo y la vida personal, y la seguridad en el empleo se han situado en los primeros puestos del programa de negociación, posiblemente desbancando otras cuestiones, como la igualdad de género (con la excepción de la conciliación de la vida profesional y privada). Las OE también señalaron la importancia del teletrabajo en el programa de negociación de algunos países.

Proteger a los trabajadores de primera línea y sostener los servicios clave

Con la adopción de medidas de salud pública a lo largo de la pandemia, se recurrió a millones de trabajadores y empleadores de los sectores público y privado para garantizar la continuidad de los servicios considerados clave para proteger la salud y la seguridad de la población. Muchos trabajaban en puestos en los que el contacto social y la exposición directa a la COVID-19 implicaban un alto riesgo de infectarse por el virus, entre otros los trabajadores sanitarios y de los servicios sociales, los cajeros y otros trabajadores del sector minorista de la alimentación, los trabajadores del transporte público, los conserjes y el personal de limpieza. A medida que el riesgo aumentaba y el trabajo se intensificaba, las perturbaciones y las protestas laborales —por cuestiones como el descontento con el salario, la falta de equipos de protección personal, la escasez de personal y la consiguiente sobrecarga de trabajo— amenazaron la continuidad de los servicios en muchas partes del mundo.

► Gráfico R2. Cambio de prioridades en el programa de negociación colectiva (2020-2021)



Fuente: OIT, COVID-19, *Collective Bargaining and Social Dialogue: A Report on Behalf of ILO-ACTRAV* (2021).

Los datos de 2020 y 2021 indican que en varios países las partes negociadoras llegaron a acuerdos para ofrecer protección a los trabajadores de primera línea, garantizando un suministro adecuado de equipos de protección personal y la instalación de barreras físicas (por ejemplo, en el transporte público y en las tiendas de alimentación), pruebas suficientes, acceso a las vacunas y más licencias remuneradas por enfermedad y licencias remuneradas durante los periodos de cuarentena, entre otras medidas. También se alcanzaron acuerdos en cuanto a la situación contractual de los trabajadores que se consideraban clave, pero que hasta entonces tenían un empleo temporal sin la protección adecuada (como el acceso al seguro de salud y las licencias remuneradas por enfermedad).

Los convenios colectivos también se ocuparon de la necesidad de garantizar la continuidad de los servicios sanitarios y sociales y de asignar personal a nuevas tareas, como la realización de pruebas y el rastreo. Ello incluyó un acuerdo para los cambios en la organización del trabajo y el tiempo de trabajo, así como la redistribución del personal sanitario a instituciones de servicios sociales. La capacidad para una negociación coordinada contribuyó a la resiliencia, pues permitió dar una respuesta sistémica al aumento de las exigencias relativas a la sanidad, como ampliar temporalmente el horario de apertura de las guarderías.

Los datos sobre el papel de la negociación colectiva en la revalorización de las ocupaciones de los trabajadores de primera línea son menos concluyentes. Los estudios de casos, los estudios de países y un análisis de los convenios colectivos para los trabajadores de primera línea señalan que, además de la concesión por parte de los Gobiernos de bonificaciones especiales por la COVID-19 como reconocimiento a los servicios de estos trabajadores y al riesgo que corrieron, las partes negociadoras de algunos países llegaron a un acuerdo sobre incrementos estructurales de los salarios de los trabajadores de primera línea. Esto refleja una revalorización del trabajo que se desarrolla en puestos antes poco valorados de la sanidad, los servicios sociales y el comercio minorista, donde las mujeres representan claramente una alta proporción de la fuerza de trabajo. Por otra parte, la presión sobre las finanzas públicas en otros países se tradujo en acuerdos de congelación salarial. En algunos países, los acuerdos sobre ajustes salariales solo llegaron tras conflictos que perturbaron los servicios.

Garantizar lugares de trabajo seguros y saludables

Las medidas de salud pública adoptadas para contener la pandemia exigieron la adaptación de las prácticas laborales con objeto de evitar el contagio en el lugar de trabajo. Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se convirtió en requisito previo para sostener el trabajo, fuese presencial o a distancia. Por ello, la SST estaba en primer lugar dentro del programa de negociación, y empresas y sindicatos se reunieron para aplicar medidas de salud pública y ajustar medidas concretas de SST a cada sector o empresa.

Los comités de SST creados en virtud de los convenios colectivos fueron fundamentales para aplicar, adaptar y supervisar las medidas de prevención y control en el lugar de trabajo. En algunos casos, los convenios colectivos ampliaron el mandato de los comités de SST existentes en sistemas anteriores de gestión de la SST; en otros, las partes negociadoras establecieron comités de crisis especiales para supervisar la aplicación de las medidas de seguridad y salud relacionadas con la COVID-19. Los datos generados por el programa Better Work de la OIT muestran que las empresas de confección acogidas a los convenios colectivos tuvieron en 2020-2021 niveles de cumplimiento de las normas de SST superiores a las que no cubrían los convenios.

Las medidas contra la COVID-19 en los convenios colectivos siguieron una jerarquía de controles para reducir al mínimo el riesgo de contagio. Las partes negociadoras acordaron a menudo cambios temporales en la organización del trabajo y, en la medida de lo posible, sustituyeron el trabajo presencial por el teletrabajo. Muchos acuerdos incluían la compra, la provisión y el uso correcto de los equipos de protección personal para proteger a los trabajadores de la exposición a la COVID-19. Basándose en unas valoraciones conjuntas de los riesgos, las partes negociadoras también llegaron a acuerdos sobre distintos controles técnicos, como una ventilación adecuada y la instalación de barreras. Se acordaron otras medidas administrativas y organizativas para la prevención y el control de las infecciones, como la toma de la temperatura, los protocolos de cuarentena, los programas e incentivos para la vacunación y la negociación de más licencias remuneradas por enfermedad. Las prestaciones sanitarias, contempladas en un 70 por ciento de los convenios colectivos examinados, garantizaban la existencia de un tratamiento adecuado en caso de infección.

Preservar el empleo, proteger los ingresos y salvaguardar la continuidad de las empresas

En las sucesivas olas de la COVID-19 y dadas las consiguientes restricciones, la liquidez de las empresas y la seguridad del empleo y de los ingresos siguieron despertando gran preocupación. La necesidad de cuidar de los niños y de los familiares enfermos limitaron más el tiempo de trabajo. Los problemas de continuidad de las empresas, de seguridad del empleo y de flexibilidad del tiempo de trabajo dominaron el programa de negociación durante 2020 y 2021 en un contexto que era enormemente incierto y que sigue siéndolo en muchos países.

La negociación colectiva fue fundamental en muchos países para aplicar las medidas gubernamentales de conservación del empleo, como la reducción de la jornada laboral, el desempleo parcial, los subsidios salariales y los planes de licencias sin sueldo. Lo que las instituciones habían aprendido de la crisis económica de 2008 y el diálogo social tripartito facilitaron la rápida expansión y la aplicación de estas medidas, así como su ejecución a través de la negociación colectiva. Hay pruebas de que algunas instituciones relacionadas con los convenios colectivos y las negociaciones colectivas mejoraron o superaron las tasas de sustitución establecidas por ley. Algunas garantizaron complementos más altos a los trabajadores con salarios bajos y mantuvieron la seguridad social (incluido el seguro de salud) durante los periodos de despido temporal.

La negociación colectiva también permitió en 2020 y 2021 negociar la flexibilidad inmediata en cuanto a la fijación de salarios, el tiempo de trabajo y la asignación de trabajo a cambio de garantías de empleo. La negociación de la flexibilidad inmediata fue una respuesta a la crisis, se aplicó rápidamente y tuvo una duración limitada. En medio de una gran incertidumbre, estos acuerdos aportaron cierta seguridad, tanto en cuestiones sustantivas como de procedimiento, pues redujeron las tensiones y facilitaron, al menos en parte, el tránsito por la etapa de ralentización económica. Las soluciones negociadas abordaron las inquietudes de los empleadores por la continuidad de sus empresas y ofrecieron a los trabajadores seguridad en el empleo. Estos también garantizaron que las empresas tuvieran la capacidad de conservar al personal calificado y experimentado y de retomar rápidamente la actividad económica tan pronto lo permitiesen las circunstancias.

Ambas estrategias —la aplicación negociada de los planes gubernamentales para la conservación

del empleo y la flexibilidad inmediata— buscaban allanar el camino para una recuperación ágil. La negociación colectiva también se tradujo en medidas para mitigar los posibles efectos de la crisis de la COVID-19 sobre la desigualdad, como los acuerdos de solidaridad y las medidas para conciliar el trabajo y las mayores responsabilidades familiares, amortiguando así las desproporcionadas consecuencias de la crisis para las mujeres.

Configurar las prácticas futuras de teletrabajo y trabajo híbrido

Los confinamientos y las recomendaciones para que se trabajara en casa durante 2020 y 2021 aceleraron la digitalización del trabajo. Sin embargo, el paso de muchísimas personas al teletrabajo fue asimétrico y tuvo una clara relación con el nivel de desarrollo económico de cada país. La amplísima experimentación con el teletrabajo a causa de la pandemia ha transformado las prácticas laborales en algunos sentidos muy importantes: muchas empresas anunciaron modelos de trabajo híbrido, que combinan el teletrabajo con el trabajo presencial.

La inclusión del teletrabajo en el programa de negociación a consecuencia de la COVID-19 hizo posible una considerable experimentación institucional. Hay indicios de que esta experimentación está evolucionado hacia marcos más duraderos, los cuales podrían garantizar unas prácticas decentes e inclusivas de teletrabajo y trabajo híbrido que respondan a los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores. El programa de negociación y los acuerdos que de él se derivan abordan cuestiones que habitualmente corresponden al ámbito de los convenios colectivos, aunque con especificaciones adaptadas a los nuevos métodos de trabajo. Por ejemplo, los acuerdos pueden centrarse en cambios de la organización del trabajo y en la necesidad de una formación adecuada en materia de trabajo híbrido y tecnologías necesarias. Estos pueden contemplar el reembolso de los costos derivados del teletrabajo. Algunos incluyen cuestiones de ciberseguridad y protección de datos. Varios convenios colectivos vuelven a regular el tiempo de trabajo para aumentar la autonomía de los trabajadores y su control sobre los horarios de trabajo, al tiempo que se fijan las horas y los días de la semana en que el empleador puede ponerse en contacto con ellos. La mayoría recoge periodos de descanso en virtud del derecho a la desconexión. Los convenios colectivos también abordan la SST, la igualdad de oportunidades y la inclusión, y las relaciones laborales, entre otras cuestiones.

Negociar para que la recuperación sea inclusiva, sostenible y resiliente

La negociación colectiva proporciona los instrumentos con los que lograr una recuperación centrada en las personas. Son varias las prioridades que han de atenderse para explotar todo el potencial de la negociación colectiva con el fin de contribuir a una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente:

- ▶ **Revitalizar las organizaciones de empleadores y de trabajadores:** Una recuperación centrada en las personas entraña que empleadores y trabajadores tengan voz en las decisiones que les afectan. La función representativa de las OE y de los sindicatos —tanto por la fuerza de sus afiliados como por su capacidad para integrar intereses diversos— es el fundamento de un diálogo social efectivo, que abarca la negociación colectiva. Durante la pandemia de COVID-19, en los países en los que el compromiso con y entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ha sido parte de la respuesta, también ha resultado ser parte de la solución. Es esencial aprovechar todo el potencial de las OE y de los sindicatos para configurar la trayectoria futura de la recuperación. De cara al mañana, las OE deben seguir fortaleciendo sus estrategias de afiliación y conservación de miembros para atraer a miembros diversos, incluidos varios sectores y tipos de empresas escasamente representados. La participación en el diálogo político basado en datos empíricos exigirá conocimientos especializados de los grandes problemas que afectan a los mercados de trabajo, como la transformación digital, la inadecuación de las competencias y los elevados niveles de informalidad en algunas partes del mundo. Los sindicatos, por su parte, deben fortalecer su capacidad para analizar y comprender las transformaciones que están ocurriendo en el mundo del trabajo, así como ser capaces de influir en las políticas económicas, sociales y de desarrollo sostenible, de reforzar sus propios procesos institucionales y organizativos, y de participar en estrategias innovadoras. Estos deben seguir invirtiendo en iniciativas relevantes para el desarrollo de capacidades, incluidos los programas de educación y formación, para

garantizar que las lecciones extraídas durante la pandemia tengan un fuerte peso en los procesos de diálogo social, en particular en la negociación colectiva.

- ▶ **Hacer realidad el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores:** Los órganos de control de la OIT han defendido repetidamente la naturaleza universal de los principios y derechos consagrados en dos de los convenios internacionales del trabajo fundamentales, el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98. Habida cuenta de los cambios radicales que están produciéndose en el mundo del trabajo, es necesario reforzar las instituciones del trabajo para garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva⁵. La promoción y el ejercicio real de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva sientan las bases sobre las que los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden contribuir a la gobernanza efectiva e inclusiva del trabajo a través de la negociación colectiva y otras formas de diálogo social. Sin embargo, esto solo es posible en la medida que permite el marco normativo general, el cual fomenta y promueve el pleno desarrollo de las negociaciones voluntarias mantenidas de buena fe. Ante la proliferación en los últimos años de modalidades de trabajo diversas, es preciso revisar los marcos normativos nacionales a fin de garantizar que ofrezcan claridad y seguridad jurídicas, de forma que quienes tienen unas relaciones de trabajo en las que necesitan protección reciban la necesaria, contemplada en la legislación laboral y demás leyes y normativas. Ello contribuiría a asegurar que todos los trabajadores tengan la garantía del reconocimiento efectivo de su derecho de negociación colectiva, como principio y derecho fundamental en el trabajo y también como derecho humano.
- ▶ **Promover la negociación colectiva para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente:** En este informe se apuntan algunas de las oportunidades que surgen cuando las partes se sientan a la mesa de negociación para llegar a acuerdos que resuelvan la desigualdad y la exclusión, garanticen la seguridad económica, faciliten una transición justa, permitan la flexibilidad relativa al tiempo de trabajo y mejoren la conciliación de la vida profesional y privada, sigan un programa transformador para la igualdad

5 En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se hace un llamamiento a todos los Miembros de la OIT para que desarrollen en mayor medida su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, entre otras cosas, a través del «fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores» y se subraya que «[T]odos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; [...]» (Parte III, B).

de género y promuevan empresas sostenibles. La negociación colectiva puede ser el vehículo para que los trabajadores tengan la capacidad de negociar una participación equitativa en los incrementos de productividad, lo cual, a su vez, refuerza su compromiso con la sostenibilidad productiva de la empresa. Las empresas, por su parte, pueden comprometerse a invertir en competencias, sabiendo que podrán conservar una fuerza de trabajo entregada. No obstante, la negociación colectiva debe desarrollarse en un marco normativo habilitador establecido por el Estado o, en algunos países, por las propias partes. Este marco promueve el pleno desarrollo de las negociaciones voluntarias entre partes autónomas que actúan de buena fe con el objetivo de llegar a un convenio colectivo que pueda contribuir a la gobernanza del trabajo. Además, los recursos normativos que ofrece la negociación colectiva reducen la necesidad de intervención gubernamental en el mercado de trabajo. Los convenios colectivos pueden dotar a empresas y trabajadores de la capacidad para aplicar medidas de «flexibilidad regulada» del tiempo de trabajo. Como técnica normativa, la negociación colectiva también puede ser eficaz a la hora de garantizar el cumplimiento de las normas acordadas conjuntamente y de las normas legales. Habilitar y alentar a las partes a que negocien y regulen conjuntamente las condiciones de trabajo también puede catalizar procesos de aprendizaje institucional y, en ciertos casos, aportar los medios para elaborar soluciones normativas innovadoras.

- ▶ **Invertir en diálogo social bipartito y tripartito al más alto nivel:** Al examinar cómo la negociación colectiva ha ayudado a forjar resiliencia, en este informe también se ha subrayado el papel de las tres partes —Gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos— a la hora de crear el entorno político e institucional necesario para que las partes elaborasen libremente unas soluciones negociadas durante la pandemia de COVID-19. El diálogo social efectivo e inclusivo exige la participación continua en la política social y económica con y entre los actores que intervienen en las relaciones laborales al más alto nivel, en épocas de bonanza y también en momentos de crisis. Así pues, es esencial invertir

en el diálogo social en su nivel superior, tanto bipartito como tripartito, para que los países cuenten con medios institucionales que garanticen una recuperación centrada en las personas.

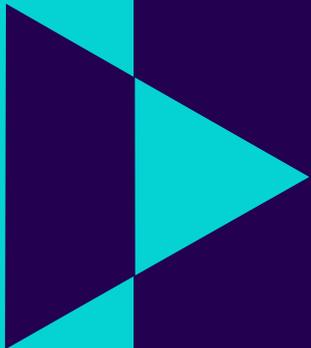
- ▶ **Reforzar el diálogo social para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede contribuir a la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Si bien es obvio que el diálogo social es crucial para alcanzar el Objetivo 8 (sobre el trabajo decente y el crecimiento económico) a través de su contribución única a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, también puede apoyar otros Objetivos. El papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental en este sentido, pues son representativas y dan voz a los grupos directamente afectados por las políticas. Sin embargo, para hacer esta contribución, es esencial la plena consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

A medida que los países van levantando las restricciones de salud pública, se hace necesario liberar todo el potencial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y reforzar el diálogo social y la negociación colectiva. Una recuperación centrada en las personas supone que empleadores y trabajadores tengan voz en las decisiones que les afectan y que se doten de la dignidad que estos procesos aportan. En el informe se muestra que, en lugar de presentar un impedimento para los ajustes, la negociación colectiva puede adaptarse y dar respuesta a unas condiciones cambiantes y, ante la incertidumbre, puede ofrecer a las partes cierto grado de seguridad en cuanto a cuestiones sustantivas y de procedimiento. La negociación colectiva puede ser una fuente inestimable de estabilidad y, además, facilitar la transformación de los procesos de trabajo para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Como se ha visto en ocasiones anteriores, la resiliencia institucional que aporta la negociación colectiva puede ayudar a crear la resiliencia necesaria para la próxima crisis, ya esté relacionada con el cambio climático o con factores sociales o económicos, y por lo tanto facilitar la consecución del trabajo decente.



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