



---

Organización Internacional del Trabajo  
Oficina para España

## **Aportación española**

CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA  
“EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS”

Iniciativa del Centenario de la OIT  
(1919-2019)



Organización Internacional del Trabajo  
Oficina para España

# CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA “EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS”

28 de marzo de 2017

Palacio de Zurbano, Madrid

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PROGRAMA DE LA CONFERENCIA.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
DISCURSO DEL DIRECTOR GENERAL DE LA OIT.....	5
DISCURSO DE SU MAJESTAD EL REY DE ESPAÑA.....	9
RELATORIA DE LA CONFERENCIA.....	12
SESIÓN DE APERTURA.....	12
CONVERSACIÓN I: TRABAJO Y SOCIEDAD.....	14
CONVERSACIÓN II: TRABAJO DECENTE PARA TODOS.....	16
CONVERSACIÓN III: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN..	19
CONVERSACIÓN IV: LA GOBERNANZA DEL TRABAJO .....	21
CUADRO RESUMEN .....	25
SYNTHESIS BOX.....	27

## PROGRAMA DE LA CONFERENCIA

### 11:00 LLEGADA DE S.M. EL REY

Saludos

### 11:15-11:45 INAUGURACIÓN

**Dña. Fátima Bañez García:** Ministra de Empleo y Seguridad Social.

**D. Guy Ryder:** Director General de la OIT.

**S.M. el Rey Don Felipe VI.**

### 11:45 FOTO DE FAMILIA

### 11:45-12:15 PAUSA CAFÉ

### 12:15-13:00 SESIÓN DE APERTURA

Relator: Joaquín Nieto Sainz, Director de la Oficina de la OIT para España.

**D. Antonio Garamendi Lecanda:** Presidente de la CEPYME.

**D. Juan Rosell Lastortras:** Presidente de la CEOE.

**D. Pepe Álvarez Suárez:** Secretario General de la UGT.

**D. Ignacio Fernández Toxo:** Secretario General de CCOO

**Dña. Fátima Bañez García:** Ministra de Empleo y Seguridad Social.

### 13:00 – 14:00 CONVERSACIÓN I: TRABAJO Y SOCIEDAD

**Moderador:** Pedro Llorente Cachorro, Subsecretario del MEYSS.

#### **Ponentes:**

- Pablo Hernández-Lahoz Ortiz, Secretario General Técnico del MEYSS.
- Jordi García Viña, Director de Relaciones Laborales de CEOE.
- M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, UCLM, y Academic Visitor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Cambridge.

#### **Debate**

### 14:00 – 14:45 ALMUERZO-BUFFET

## 14:45 - 15.45 CONVERSACIÓN II: TRABAJO DECENTE PARA TODOS

**Moderador:** Juan Ignacio Lamata Cotanda, Gerente Responsable de Relaciones con las Organizaciones Empresariales de El Corte Inglés S.A.

**Ponentes:**

- Gabriel Álvarez del Egido, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del MEYSS.
- Juan Menéndez-Valdés Álvarez, Director de Eurofound.
- Cristina Faciabén Lacorte, Secretaria de Internacional y Cooperación de CC.OO.

**Debate**

## 15:45 – 16:45 CONVERSACIÓN III: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCIÓN

**Moderador:** Jesús Gallego García, Secretario de Internacional de UGT.

**Ponentes:**

- Javier Thibault Aranda, Director General de Empleo del MEYSS.
- Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de ESADE.
- Ramón Gorriz Vitalla, Secretario de Acción Sindical de CCOO.

**Debate**

## 16:45 – 17:45 CONVERSACIÓN IV: LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

**Moderadora:** María-Luz Vega Ruiz, Coordinadora de la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo de la OIT.

**Ponentes:**

- Nuria García Piñeiro, Vocal-asesora en el Gabinete de la Ministra de Empleo y Seguridad Social.
- Roberto Suárez Santos, Secretario General Adjunto de la OIE.
- Martín Hermoso Fernández, Abogado miembro del Gabinete Técnico de la CEC de UGT.

**Debate**

## 17:45 – 18:00 CONSIDERACIONES FINALES

Relator: Joaquín Nieto Sainz, OIT.

**Exposición preliminar de resumen a partir del trabajo de relatoría sobre las exposiciones y propuestas coincidentes aparecidas a lo largo de la Conferencia.**

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha iniciado a nivel mundial un amplio debate sobre el futuro del trabajo. La iniciativa fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria que presentó en la 102<sup>o</sup> reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, como una de las siete iniciativas para conmemorar el centenario de la OIT en 2019.

Dicha iniciativa surge como respuesta a las dificultades que se plantean a la OIT para abordar todas las repercusiones derivadas de un proceso en continua transformación. Cuenta con la participación de los mandantes tripartitos junto con la del mundo académico y de todos los demás actores pertinentes e interesados. Se invita al grupo más amplio posible a reflexionar sobre el futuro del trabajo organizando la reflexión en cuatro conversaciones: Trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; la organización del trabajo y de la producción; y la gobernanza del trabajo.

En el marco de dichas actividades, el 28 de marzo de 2017 se celebró en el Palacio de Zurbano de Madrid, la Conferencia Nacional Tripartita: “El futuro del trabajo que queremos”. La Conferencia fue inaugurada por S.M. el Rey Don Felipe VI, Dña. Fátima Báñez García, Ministra de Empleo y Seguridad Social, y D. Guy Ryder, Director General de la OIT.

Se recibieron treinta y ocho contribuciones académicas a la Conferencia, a las que se puede acceder a través de la web de la Oficina de la OIT para España: <http://www.ilo.org/madrid/fow/lang--es/index.htm>

A continuación se transcriben los discursos del Director General de la OIT y de SM el Rey de España y se presenta un relato de lo que las partes expresaron en la sesión de apertura y en cada una de las cuatro conversaciones. Concluye con un Cuadro Resumen, en español y en inglés, con las aportaciones de la Conferencia.

## **DISCURSO DEL DIRECTOR GENERAL DE LA OIT**

*“Majestad; Ministra de Empleo y Seguridad Social; Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa; Secretarios Generales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores; Autoridades; Señoras y Señores,*

*Vivimos en una época de turbulencias y de rápidas transformaciones que generan desafíos sin precedentes para el mundo del trabajo.*

*Como se sabe el mundo enfrenta dificultades económicas y sociales graves, la pobreza y la desigualdad parecen difíciles de derrotar, hay un recrudecimiento de las tensiones geopolíticas y una exacerbación de los conflictos. La sensación de inseguridad es palpable en diversos puntos del planeta.*

*Todos los países del mundo, a través del sistema de Naciones Unidas se han comprometido a dar una respuesta de conjunto a los desafíos de nuestro tiempo con una Agenda común para 2030: los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que buscan la paz y la prosperidad para las personas en un planeta ambientalmente sostenible.*

*En este contexto, el trabajo está en una encrucijada. Por un lado persisten los efectos de crisis recientes que han dejado un rastro de desempleo y de empleo vulnerable, mientras aún existen situaciones intolerables, como el trabajo infantil o la esclavitud moderna. Por otro lado, están los cambios profundos que caracterizan estos tiempos, que preocupan y generan incertidumbre.*

*El impacto de las nuevas tecnologías, el envejecimiento de la población, los flujos migratorios, los efectos del cambio climático, los cambios en las relaciones de trabajo, los nuevos rumbos de la globalización y sus efectos sobre el empleo y la producción, son algunos de los factores de cambio que alimentan las discusiones sobre el futuro del trabajo.*

*¿De dónde saldrán los empleos del futuro? ¿Cómo serán esos empleos? ¿Alcanzarán para todos? ¿Viviremos mejor? Las preguntas son muchas, pues el trabajo, como sabemos, es un componente fundamental en las vidas de las personas.*

*En el mundo actual hay unos 200 millones de desempleados y cada año se incorporan al mercado de trabajo más de 40 millones de jóvenes. Necesitamos al menos 600 millones de nuevos puestos de trabajo, lo que pretendemos facilitar a través de los mencionados Objetivos de Desarrollo Sostenible con la Iniciativa Mundial sobre el*

*Trabajo Decente para los Jóvenes, impulsada por 20 agencias de Naciones Unidas y liderada por la OIT. No es tarea fácil.*

*España no es ajena a las discusiones sobre el futuro del trabajo. Si bien tras seis años consecutivos de crisis en la economía española se ha encaminado a una recuperación económica relevante que además ha permitido generar empleos, los retos aún son importantes. El desempleo es persistente, hay preocupaciones en torno a la calidad de los empleos, y la pobreza y la desigualdad siguen latentes.*

*¿Es pertinente hablar del Futuro del trabajo en España? Los medios de comunicación y los debates sociales y académicos nos muestran que la discusión en este país ya ha comenzado. Me atrevería decir que en algunos casos es parte de las conversaciones diarias, una más de las preocupaciones de muchos españoles, para algunos quizás la más importante.*

*En un país con tradición de consenso y de dialogo social, esta discusión sobre el futuro del trabajo no sólo es oportuna sino también necesaria.*

*Por eso saludamos la presencia, en este lugar emblemático de la capital, de nuestros constituyentes representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, de las instituciones, de la academia y de la más alta autoridad del país, su jefe de Estado, que dota a este dialogo de una especial relevancia y cuya presencia es un honor para la Institución que dirijo.*

*Afrontamos hoy nuevas ideas, conceptos y desafíos en el mundo del trabajo y en su gobernanza. El mercado de trabajo en el 2017 es muy diferente al que hemos vivido en las pasadas décadas.*

*Sin embargo, no es momento para dar rienda suelta al pesimismo. No podemos caer en el miedo, por ejemplo, de que la tecnología suponga el fin del trabajo. O de que los cambios demográficos hagan imposible la seguridad social. O de que la desigualdad sea invencible.*

*Tal y como la historia muestra, y España también lo sabe, la transformación nos reta, y también abre posibilidades para fomentar el crecimiento económico, la creación de empleo y la posibilidad de resolver problemas sociales. Para comenzar, hay que identificar las oportunidades.*

*La OIT, tras casi cien años de historia que se cumplen en 1919, se ha planteado muy seriamente la necesidad de impulsar la reflexión sobre el futuro del trabajo. Soy consciente que como resultado de esta reflexión se necesitan conclusiones y resultados sólidos.*

*La Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT se ha organizado en torno a tres etapas, que comienzan con la realización de diálogos nacionales hasta mediados 2017, y concluyen en el 2019 con las celebraciones del centenario y con la presentación de los resultados de la Comisión Global de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo.*

*Hasta ahora, la respuesta a la Iniciativa ha sido muy reveladora sobre la importancia que tiene este tema. En al menos 160 Estados miembros de la OIT ya se han realizado diálogos sobre el futuro del trabajo.*

*Si bien los diálogos son abiertos y buscan adaptarse al contexto nacional, decidí proponer cuatro conversaciones que pudieran estructurar la discusión.*

*La primera conversación versa sobre el lugar del trabajo en la sociedad. Las transformaciones en el mundo del trabajo han convulsionado la conexión tradicional entre trabajo y sociedad. En este sentido, esta conversación examina cómo las sociedades gestionarían estas diferentes posibilidades y su impacto en un mundo de individuos cuyas diferencias en género, edad, educación, estatus de migración, recursos financieros, y otras muchas características imponen enormes cambios.*

*La segunda conversación gira en cómo crear trabajos decentes para todos. Los aspectos cualitativos y cuantitativos de los empleos son la mayor preocupación. Esta conversación revisa las interacciones entre las innovaciones tecnológicas, las transformaciones estructurales, el desarrollo económico y el cambio social y cómo estos procesos interconectados pueden dar forma al futuro del trabajo, en particular en relación a la necesidad de tener políticas de largo aliento para crear más y mejores empleos.*

*La tercera conversación es sobre la organización del trabajo y la producción. Si bien nuevas formas de producción y las cadenas de suministro global pueden generar mayor eficiencia en los negocios y oportunidades para los trabajadores, también pueden contribuir a la precarización del empleo.*

*Finalmente, la cuarta conversación es sobre la gobernanza del mundo del trabajo. Ésta conversación examina cómo la sociedad puede responder a la erosión de los marcos regulatorios establecidos, en particular considerando cuándo se necesitan nuevas o diferentes estructuras de gobernanza para regular el mundo el trabajo de forma efectiva.*

*La Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT parte de una premisa: nuestro destino no está “escrito en las estrellas”. El futuro no está escrito de manera definitiva o inalterable por la realidad actual. También y sobre todo depende de nosotros. De las políticas que podamos poner en práctica, de la capacidad de actuar juntos por objetivos comunes, de prepararnos para amortiguar el impacto de las transformaciones y para*

*gestionar el cambio, y de tener como una prioridad generar los millones de empleos plenos y productivos que necesitamos.*

*Por eso, todo este proceso de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT tiene como objetivo no sólo identificar los factores de cambio y sus posibles efectos, sino también encontrar el camino para darle forma al futuro que queremos, un futuro de justicia social.*

*Muchas gracias.”*

Guy Ryder  
Director General de la OIT

## DISCURSO DE SU MAJESTAD EL REY

*“Muy buenos días y muchas gracias por su invitación a participar en este acto inaugural de La “Conferencia Nacional sobre el Futuro del Trabajo que queremos”. Es un verdadero honor y me alegra especialmente poderlo hacer, porque tanto el tema de la conferencia —tan importante y determinante para nuestro futuro— como la institución que la promueve, la OIT, merecen la máxima consideración y respeto, como los que queremos expresar hoy aquí en esta ocasión.*

*Y también me alegra volver a este lugar, el Palacio de Zurbano, que personalmente siempre recordaré —y permítanme la mención— porque aquí celebramos, la Reina y yo, nuestro primer acto oficial tras mi Proclamación y Jura ante las Cortes Generales en 2014; un acto emotivo y cargado de simbolismo y compromiso, que fue dedicado a recibir y expresar nuestro apoyo —ya como Reyes— a todas las Víctimas del Terrorismo.*

*Esta Conferencia nace esencialmente con la idea de reforzar los fundamentos y los valores que motivaron la creación de la OIT hace casi cien años; una organización nacida tras la Primera Guerra Mundial bajo la convicción de que la justicia social es esencial para lograr una paz universal y permanente.*

*Con ese objetivo, de alcanzar la mayor justicia social, esta Conferencia quiere fortalecer el diálogo como instrumento clave de política social. El diseño tripartito de esta reunión, al que se ha aludido anteriormente, muestra la firme determinación de caminar juntos —trabajadores, empleadores y gobiernos— por una senda que garantice el crecimiento, el empleo y los derechos de los trabajadores. Enhorabuena, por tanto, a todos los que han puesto en marcha o han apoyado esta iniciativa tan acertada y pertinente que hoy tenemos la satisfacción de acoger en España.*

*Varias son las cuestiones que quiero tratar en esta oportunidad y que inciden en el tema que hoy nos ocupa y lo condicionan directamente.*

*En primer lugar, la crisis económica, que ha trastocado en los últimos años las perspectivas de progreso de nuestras sociedades y afectado gravemente el bienestar de millones de ciudadanos; concretamente de miles de jóvenes que han sentido con frustración y desesperanza la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo y, con él, a un futuro profesional y personal.*

*Como he señalado en otras ocasiones, tenemos siempre la obligación de estar cerca de las personas más vulnerables y desfavorecidas y, si hablamos de jóvenes, estamos hablando además de la principal esperanza de futuro de nuestra sociedad.*

*En segundo lugar, quiero referirme al amplio y complejo fenómeno de la globalización, que ha acelerado y hecho evidente la interdependencia económica entre sociedades distantes, con las consecuencias palpables que esta nueva realidad provoca en materia de empleo. La globalización ha permitido que millones de personas en todo el mundo hayan abandonado la pobreza en las últimas décadas.*

*Sin embargo, de unos años a esta parte, es evidente también que la economía, las industrias y los trabajadores de nuestro entorno político y económico europeo se enfrentan a una competencia creciente que obliga a innovar, a adaptar procesos y a ganar en productividad. También exige que con visión amplia y consecuente se adopten medidas que favorezcan una competencia acorde con las mejoras en derechos y condiciones laborales demandadas en todos los países.*

*En tercer lugar, debemos tener presente que la revolución tecnológica y, en general, la digitalización, responsables de una automatización creciente de los procesos productivos y de gestión en tantos ámbitos, nos abocan a un paradigma económico y laboral que aún no conocemos plenamente y cuyas consecuencias no somos capaces de imaginar en toda su extensión.*

*La digitalización ya está desempeñando un papel decisivo para el porvenir de nuestra economía y nuestra sociedad, y los cambios vertiginosos que en este terreno se producen están sin duda influyendo en nuestro sistema económico y nuestra forma de hacer las cosas. No solo las tareas más complejas, sino también las más rutinarias y repetitivas se han automatizado hasta el punto de que esta realidad conlleva prescindir de, cada vez más, más recursos humanos.*

*En paralelo, surgen otras ocupaciones, inimaginables hace apenas una década, que requerirán nuevos conocimientos y destrezas. Y no cabe duda de que la adecuación a esta realidad es además clave para nuestra competitividad, para nuestra capacidad de participar en los mercados globales.*

*En este contexto complejo, ¿qué debemos hacer? Desde luego, no hay duda de que debemos apostar por la educación; por sentar las bases de una educación sólida y desarrollar mecanismos para la formación permanente del trabajador durante su vida labora*

*Una buena formación, unas buenas aptitudes y habilidades, junto a otra mentalidad, nos permitirán hacer frente a muchos de los retos e incertidumbres; pero habremos de contar también con la necesidad de impulsar las mejores actitudes ante los desafíos, especialmente entre los jóvenes y entre los formadores y orientadores, que son clave si queremos tener éxito. En este sentido, incentivar –por ejemplo– el espíritu emprendedor*

*es una medida fundamental; también lo es crear las condiciones para que una mayor movilidad permita adecuar mejor la oferta y la demanda en mercados cada vez más amplios.*

*Señoras y señores,*

*No cabe duda de que en nuestro país el diálogo social, amparado por nuestra Constitución, ha sido uno de los pilares de nuestro sistema democrático y una herramienta esencial para construir los consensos que nos han permitido alcanzar cotas muy altas de progreso, en términos históricos, y acometer el proceso de transformación que, en todos los órdenes, ha vivido España durante los últimos cuarenta años.*

*Un diálogo social constructivo que mire siempre por el bien común y el interés general, con la vista puesta especialmente en los más vulnerables. Conociendo los factores que determinan actualmente el mapa de la situación socioeconómica y laboral, podremos identificar mejor los desafíos y abordar con mayor precisión y eficacia la solución de los problemas que afectan, y que afectarán, al mundo del trabajo. Y ahora es cierto que el actual entorno internacional presenta dificultades importantes en materia de empleo para muchas sociedades, y que en este contexto deberemos saber valorar y aprovechar las fortalezas de nuestro país.*

*Tenemos, pues, grandes retos por delante, pero también oportunidades muy interesantes. La celebración de esta Conferencia es un ejemplo no solo de la voluntad de abordarlos con decisión, sino también de hacerlo entre todos. Aportando una visión plural a través de la participación de trabajadores, empleadores y gobiernos; y también una visión global que se enriquezca con las perspectivas de encuentros especializados como estas Conferencias Nacionales impulsadas por la OIT.*

*Estoy convencido de que la Conferencia que ahora comienza sabrá contribuir a este debate. Porque el futuro del trabajo que queremos es, en definitiva, el futuro de la sociedad que queremos.*

*Muchas gracias por su atención y les deseo muy buenos trabajos a lo largo del día.”*

Don Felipe VI  
Su Majestad Rey de España

## RELATORIA DE LA CONFERENCIA

### SESIÓN DE APERTURA

**Don Antonio Garamendi Lecanda**, Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), mostró su preocupación ante los retos del futuro del trabajo y agradeció la presencia de los expertos en el diálogo para afrontar los cambios demográficos, tecnológicos y de globalización que tienen ya un impacto real en las empresas y en la fuerza laboral. Destacó que la flexibilidad y la dignidad deben ir de la mano y que la formación continua y permanente será clave. Igualmente enfatizó el rol del diálogo social constructivo, el de la reforma laboral y la de los propios trabajadores en el proceso de recuperación. Reafirmó el rol de la pequeña y mediana empresa en la sociedad actual y la necesidad que tiene de mayor flexibilidad en términos de contratación.

**Don Juan Rosell Lastortras**, Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), señaló la importancia de la iniciativa y de la OIT, única institución internacional con carácter tripartito y dónde la palabra acuerdo es esencial. En ese sentido, recordó que la CEOE está a favor del dialogo y del pacto. Ante la evolución tecnológica, destacó la importancia de que las empresas sepan transformarse y adaptarse a las nuevas necesidades y modelos de trabajo, combinando la realidad existente con el futuro esperado. Recalcó la importancia que, en ese contexto, tiene la formación, que ha de ser a lo largo de toda la vida laboral de la persona. Terminó con la frase de Josep Vicenç Foix: “me exalta lo nuevo, me enamora lo viejo”.

**Don Pepe Álvarez Suárez**, Secretario General de la Unión General de Trabajadores de España (UGT) empezó refiriéndose a que el desarrollo tecnológico ya está transformando el mundo del trabajo, por ejemplo, el incremento de la utilización de contratas y subcontratas en las cadenas de suministro o producción está precarizando las relaciones laborales, el aumento de la flexibilidad de los trabajadores dificulta la conciliación y aumenta la inestabilidad en el empleo, o por último, la aparición de nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales, consienten la desprotección laboral y social de sus trabajadores. Afirmó querer una sociedad que favorezca el progreso digital, pero en la que dicho progreso y sus beneficios estén al servicio de los ciudadanos. Propuso la imposición de un impuesto sobre la máquina que sustituye a la persona, como mecanismo de distribución justa de la riqueza y señaló también el reparto del trabajo y la reducción de la jornada, como elementos imprescindibles para lograr una sociedad más inclusiva y justa que no deje a ninguna persona atrás.

**Don Ignacio Fernández Toxo**, Secretario General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), señaló que el proceso de transformación del trabajo debe afrontarse como una oportunidad para crear trabajo de calidad. Reconoció una mejora en las tasas de desempleo en el último periodo mientras que mostró su preocupación ante el persistente alto nivel de desempleo juvenil y el paro de larga duración. Destacó que los grandes desafíos ante los que se encuentran el Gobierno, los empresarios y los sindicatos son reducir el desempleo, crear empleo de calidad y reducir las brechas de género. Mientras que el crecimiento de la economía es importante, ese crecimiento debe ser inclusivo para conseguir una sociedad justa y equitativa. Señaló que el cambio en el futuro del trabajo no viene por el cambio en el modelo productivo ni de la organización del trabajo, sino de la redistribución de la riqueza mediante impuestos y contribuciones sociales. Señaló que en la actualidad cobra especial importancia una formación dual adecuada para que menos personas se vean expulsadas del mercado laboral. Por último señaló la importancia del diálogo social tripartito y bipartito para hacer frente a los desafíos laborales ante los que se encuentra el país y planteó como interrogante las limitaciones al desarrollo del diálogo social que puedan derivarse del actual Marco de Estabilidad Económico establecido por la Unión Europea.

**Dña. Fátima Bañez García**, Ministra de Empleo y Seguridad Social, destacó la importancia de mantener una visión estratégica del trabajo a corto, medio y largo plazo. Señaló que España está iniciando una recuperación de creación de empleo y reconoció el papel fundamental de los trabajadores y empleadores que mediante sus acuerdos de negociación colectiva han sido coprotagonistas de la recuperación, consiguiendo más y mejores empleos. Según la Ministra, se han recuperado ya uno de cada dos puestos de trabajo que se perdieron debido a la crisis. Indicó que España cuenta con un tejido competitivo y globalizado que junto con Alemania, es el país que más exporta de toda la zona Euro. Igualmente señaló que el reto está en formar a las personas para que sean *empleables* siempre, y no formarlas sólo para un puesto de trabajo. Considera que es esencial poner en valor el capital humano y reforzar el talento en España. Recordó que el despido siempre debe ser el último recurso proponiendo el uso de medidas alternativas de flexibilidad interna. Animó a los presentes a afrontar el futuro con valentía y a que entre todos escribieran ese futuro del trabajo que la sociedad en su conjunto quiere y se merece. Además invitó a los agentes sociales a emprender un diálogo social constructivo.

## CONVERSACIÓN I: TRABAJO Y SOCIEDAD

El Gobierno considera que el trabajo es una fuente de satisfacción y bienestar siempre y cuando sea un trabajo decente y de calidad. Para conseguir crear puestos de trabajo estables con jornadas y rentas adecuadas y sin riesgos laborales, el Gobierno ha puesto en marcha numerosas políticas y medidas concretas. Según el Gobierno, la reforma laboral ha contribuido a crear mejoras en la tasa de paro, habiéndose recuperado la mitad de los puestos de trabajo destruidos durante la crisis. Así, se ha creado empleo en toda la geografía española y en diferentes sectores. Aunque reconoce que el empleo juvenil sigue siendo un reto importante, se han adoptado medidas para mejorarlo. Además, se ha reformado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se ha incidido especialmente en la lucha contra la informalidad.

Si bien el trabajo tiene un gran impacto en la persona y su desarrollo, la sociedad también provoca efectos en el trabajo y en su organización. Según el Gobierno son varios los cambios sociales que, habiéndose producido en los últimos tiempos, inciden directamente en el trabajo: (i) el cambio en el modelo familiar con la incorporación plena de la mujer al trabajo a lo largo del Siglo XX; (ii) los avances tecnológicos y la digitalización; (iii) la preocupación por la práctica de hábitos saludables mediante el deporte y la mejora de la alimentación; y (iv) el reto demográfico. Sin duda, estos cambios han dado lugar a importantes modificaciones y avances como, por ejemplo, la mejora en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a través de la flexibilidad horaria; la mejora en la prevención de riesgos laborales y el aumento en la productividad de las empresas. No obstante, estos cambios también plantean algunos interrogantes y riesgos que hay que abordar, adoptando entre todos las medidas que sean necesarias.

Según el estudio realizado por la Fundación Rafael del Pino, presentado por los empleadores, se han producido tres grandes transformaciones en relación al mundo del trabajo. En primer lugar, el papel del trabajo como elemento central de la vida se ha modificado, no siendo tan inmediata la respuesta a la reflexión: *vivir para trabajar o trabajar para vivir*. Por otro lado, la crisis económica y los avances tecnológicos han supuesto otros grandes cambios y retos. Sostiene que es complicado hacer un análisis a nivel mundial y es necesario analizar los cambios en sus contextos regionales y desde la perspectiva de niveles de desarrollo.

Se habla en el estudio de diez tendencias que pueden sintetizarse en: los avances tecnológicos son una realidad y ya han supuesto la sustitución de unos trabajos por

otros, la reconfiguración de puestos de trabajo, un cambio en las relaciones entre empresas, el transvase de los trabajos industriales, la dualidad en las propias empresas y la necesidad de cambios formativos, entre otras. Además la sociedad de consumo cada vez más exigente, exige una inmediatez que las empresas se esfuercen por satisfacer lo que exige una mayor flexibilidad con un impacto en las relaciones laborales y humanas. Así, se han creado nuevas formas de trabajo y se han desdibujado las fronteras entre las figuras de trabajador asalariado, dependiente y autónomo, lo que puede requerir la creación de figuras híbridas y replantearse las relaciones laborales.

Insisten en la importancia de mantener un enfoque de *presente continuo*. Todas las decisiones que se tomen para adoptar medidas concretas deben basarse en hechos y no en predicciones y es importante ser conscientes de que las políticas públicas han de tener una gran dosis de experimentación. Asimismo, es imprescindible escuchar a la ciudadanía para entender sus necesidades y adoptar políticas y medidas, con encaje en la sociedad, que nos lleven a conseguir la vida humana que todos aspiran.

Para los trabajadores recuperar la centralidad del trabajo en el debate económico, político y social es fundamental. De la misma manera que es importante no percibir el trabajo como una mercancía, tal como se reconoce en la Declaración de Filadelfia (1944). Consideran que hablar del futuro del trabajo también significa hablar del presente y en este sentido, debe tenerse en cuenta que actualmente el empleo en España es de mala calidad, la tasa de desempleo es muy alta, los salarios bajos y persiste la brecha salarial y en las pensiones.

Consideran que hay dos verdades insoslayables ante las que tenemos que estar preparados: que se va a producir una pérdida de empleo y que el trabajo va a sufrir un proceso de reconfiguración. Diseñar una estrategia país donde se priorice la inversión en innovación y desarrollo será un elemento fundamental para situar a España a la altura de otros países en avance digital. Será prioritario reformular la política de educación, de formación profesional y de formación para el empleo para que sean dinámicas y adecuadas a las necesidades de conocimiento y habilidades del empleo del futuro.

Por último, los trabajadores realizan una reflexión sobre la vigencia y utilidad de las herramientas y conceptos clásicos del Derecho del trabajo, tanto para enfrentarse a las transformaciones que ya se están produciendo (nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales), como para configurar el mundo del trabajo en el futuro.

Reconocen también la importancia de un sistema de protección social que proteja a los vulnerables y excluidos de estos procesos de transformación y consideran necesario un modelo de provisión de rentas, para evitar que los trabajadores y sus familias no sean los perdedores de este proceso de digitalización.

En el debate, las aportaciones académicas se orientaron a hacia la importancia de la educación y la formación en todas las etapas que acompañe las transformaciones del mundo global digital.

## **CONVERSACIÓN II: TRABAJO DECENTE PARA TODOS**

Para el Gobierno, el respeto al Estado de Derecho es esencial, así como la existencia del diálogo social y el reconocimiento de valores como la dignidad humana y la no discriminación. Asistimos a la aparición de nuevas formas de trabajo dentro de formas jurídicas rígidas que contrastan con las primeras. En ese contexto, la inspección del trabajo es una herramienta fundamental para conseguir un trabajo decente y de calidad, que respete el marco del derecho laboral. Para que sea decente el trabajo debe estar dotado de protección, que garantice los derechos del trabajador. El papel de la inspección tiene que actualizarse, teniendo siempre como base los convenios de la OIT y al amparo de los principios y valores fundamentales pero teniendo también en cuenta las nuevas realidades, reforzando la formación de los inspectores y ampliando su actuación preventiva. En ese sentido, la nueva Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social incorpora importantes cambios, entre los que cabe destacar la configuración de la inspección como un organismo autónomo, la incorporación de las Comunidades Autónomas en su Consejo Rector, y la creación de la nueva oficina de lucha contra el fraude. Su contenido ha sido consultado y debatido con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La Inspección está trabajando actualmente en un plan 2017 y 2018 que pretende ordenar la acción inspectora y establecer objetivos, líneas de actuación y medidas para dar respuesta a los nuevos retos. Si bien es un plan temporal, muchas de sus medidas tienen vocación permanente, aunque deban estar sujetas a revisiones periódicas a través del diálogo social.

Según el director de la Agencia de la Unión Europea Eurofound, de carácter tripartito, invitado por los empleadores, se van a producir al menos dos paradojas. La primera, es que mientras se espera que tengamos menos empleos por la automatización, las proyecciones demográficas indican que se reducirá la población en edad de trabajar (en

Europa) y faltará mano de obra. La segunda, es que pese a que los trabajos rutinarios se van eliminando, aquellos que eran más intelectuales están incrementando más elementos de rutina. Algunos quieren ver aquí un paso intermedio hacia la automatización de los trabajos más complejos, pero también vemos que en los puestos más rutinarios siguen existiendo tareas que no parece que vayan a poder automatizarse al 100%. Estas tendencias contradictorias hacen muy difícil saber lo que va a pasar.

Para predecir el futuro es más seguro mirar a los cambios recientes. Se viene produciendo ya una polarización en la estructura del mercado laboral, con mayor creación de empleo en los puestos de mayor salario y cualificación, pero también en los de menores sueldos y cualificación. El patrón no es el mismo en todos los países. En el conjunto de la UE hay una cierta mejora estructural (más crecimiento en los puestos más cualificados) dentro de la polarización.

Más allá de los salarios, puede decirse que el empleo de calidad depende de 7 dimensiones, que son: 1) el entorno y la exigencia física; 2) el entorno y apoyo social; 3) la cualificación y autonomía; 4) la intensidad del trabajo; 5) perspectivas de carrera; 6) la calidad del tiempo de trabajo; 7) la remuneración. Una política de mejora de la calidad debe atender a todos ellos en su conjunto.

Otro cambio estructural viene de la diversificación de la relación laboral. Han surgido nuevas formas de trabajo. Por un lado distintas porque están en algún lugar entre lo que es un empleado y lo que es la prestación de un servicio autónomo, bien porque cambian la relación de un empleador con un empleado (uno a varios, varios a uno, relaciones triangulares), bien porque cambia el patrón de trabajar (en horarios, en lugar de trabajo, en plataformas, en contenido). Ante estas realidades existen tres escuelas: la primera propone no regular nada, solo es necesario aplicar los conceptos regulatorios que ya tenemos, clarificados por la jurisprudencia si es preciso; la segunda propone identificar todas las nuevas realidades y tratar de ver si hay vacíos para regularlos de manera específica a través de la legislación o la negociación colectiva; la tercera propone, ante realidades demasiado distintas y cambiantes, ir a unos derechos y prestaciones sociales universales a los que tenga derecho cualquier persona en situación de trabajo, independientemente de su estatus.

Para los trabajadores, el futuro del trabajo tiene que ser el del trabajo decente para todos, sin renunciar, aunque habrá dificultades para generar suficiente empleo, al objetivo del pleno empleo. Nos enfrentamos a una nueva realidad: la digitalización de la producción que da lugar a nuevos modelos empresariales y a la transformación del

mundo del trabajo. Si bien no existe consenso acerca de los efectos de la digitalización, todos coinciden en que los va a tener. Se presentan grandes interrogantes y el papel de los sindicatos será identificar los riesgos sobre los trabajadores, la justicia social y el trabajo decente y hacer propuestas para minorar sus efectos negativos y contribuir a que la tecnología sirva para mejorar las condiciones de vida y de trabajo. El empleo en España está altamente precarizado y existe el peligro, si se gestiona mal dicha digitalización, de que empeore aún más la calidad del empleo. Aunque pueden también mejorar algunos aspectos como la peligrosidad o los contenidos y la cualificación de los puestos, preocupan entre otros, la reducción de salarios, la mayor flexibilidad y la desregulación del trabajo, que haya mayores dificultades para ejercer la acción sindical, la aparición de nuevos marcos laborales no tradicionales, y el riesgo del trabajo 24 horas, siete días a la semana sin respeto del descanso y con vulneración de la intimidad y la privacidad.

Para contribuir al trabajo decente para todos es necesario un plan estratégico de país que (1) cree normas que contribuyan a crear empleo de calidad y garantice los derechos y protección en las nuevas formas de trabajo; (2) impulse el cambio del modelo productivo, modernizando los sectores tradicionales y desarrolle los sectores emergentes; y (3) impulse la negociación colectiva que va a tener como reto la cobertura de los trabajadores de los nuevos modelos de trabajos, potenciando las capacidades de las administraciones públicas para atender a los colectivos más vulnerables. Es necesario que gobiernos e instituciones internacionales tengan como objetivo el pleno empleo y el trabajo decente. Los trabajadores consideran fundamental la reversión de las reformas laborales recientes, el impulso a estrategias políticas, económicas y fiscales encaminadas a la creación de empleo decente, la inversión pública en educación, formación profesional y en sectores emergentes, y el desarrollo de políticas activas y pasivas de empleo que permitan la adaptación de los trabajadores a los cambios asegurando, de ese modo, una transición económica y medio-ambiental justa y sostenible.

En el debate, las aportaciones académicas resaltaron la importancia de evitar el determinismo, anticiparse a los cambios, incluido desde la legislación, así como considerar la dimensión medioambiental y el cambio climático.

## CONVERSACIÓN III: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCIÓN

Para el Gobierno, el trabajo y su organización es una preocupación real y prioritaria aunque no nueva. La sustitución de la mano de obra humana por máquinas ha sido fuente de inquietud desde el siglo XIX. Al mismo tiempo, considera que el trabajo no desaparece, sino que se transforma. A pesar de que los sectores agrario y manufacturero se hayan mecanizado en gran medida y que los avances tecnológicos cambien la forma de prestar servicios del sector terciario, la tasa de ocupación no ha variado de forma sensible. Reafirma que habrá cambios en los perfiles de puestos y que los trabajos manuales repetitivos, los que requieran fuerza y los que demanden la gestión o cálculo de datos exactos, probablemente se verán sustituidos y remplazados en el corto o medio plazo. Aquellos que requieran de una intervención humana con factores emocionales, exijan la toma de decisiones, necesiten de innovación y creatividad, diseño o sean artísticos no se verán sustituidos.

Es preferible huir de los planteamientos catastróficos y abrazar los avances tecnológicos. Habla de una simbiosis de la máquina y la persona de forma que los robots ayuden a que los trabajadores sean más productivos y se les evite las tareas pesadas e insalubres y así, evitar riesgos. Será esencial cambiar la actitud hacia la formación ya que ésta tiene que estar en el corazón de la empresa. La obligación formativa del trabajador debe estar al mismo nivel que la retributiva para que haya un aprendizaje permanente de los trabajadores y las empresas.

El Gobierno es consciente de que pueden surgir dificultades en el encuadramiento jurídico de alguna de las nuevas formas de trabajo, como el que se presta a través de las denominadas plataformas colaborativas. Pero también considera que ello tampoco es una novedad, pues la tensión en la delimitación de las lindes es consustancial al Derecho del Trabajo. Rechaza por ello sustituir el concepto de subordinación por la dependencia económica. Y aboga, como en el pasado, por revisar el sistema de indicios, para acomodarlo a esas nuevas formas de trabajo. En definitiva, el futuro está repleto de retos y oportunidades que habrá que abordar para garantizar que tendremos el futuro que queremos.

Para el experto invitado por los empleadores, es difícil predecir el futuro del trabajo teniendo en cuenta que intervienen muchas variables diferentes, y que las tecnologías no son disruptivas individualmente consideradas, sino en su conjunción e interacción. Las consecuencias de esta retroalimentación constante de las nuevas tecnologías

puede verse en la dificultad de predecir sus impactos en la organización del trabajo y en los recursos humanos, en la dinámica de cambio exponencial y acelerado y en la extensión continua de sus efectos en muchos planos. En el personal, afectan a todas las generaciones; en el territorial, a todos los países; en el funcional, a todo tipo de empresa independientemente de su tamaño; en el profesional, a todas las ocupaciones, desde las más cualificadas a las menos; y por actividad, a todos los sectores, incluyendo el agrícola y el de servicios.

Una adecuada regulación va a ser clave para poder afrontar la exacerbación de binomios ante los que se encuentra el mundo del trabajo actual, en el sentido que vamos a una creciente diversificación de tipos o modelos de trabajo. Por un lado, en el binomio del trabajo asalariado y el autónomo, ante el cual los indicios señalan un crecimiento en el trabajo autónomo, será importante un marco regulatorio apropiado para estos trabajadores, ya que ser autónomo no puede ni debe significar ser precario. En relación al binomio del trabajo temporal frente al indefinido, puede que ambos progresen de forma simultánea, y que el temporal deba tener una adecuada tutela. Igualmente, las nuevas tecnologías incrementan exponencialmente el *outsourcing* y los procesos de subcontratación, y el rol del *freelance*, de forma que ello también requerirá de las adecuadas medidas ordenadoras. En el binomio del trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, es una tendencia el aumento de la importancia del trabajo a tiempo parcial, tanto por la flexibilidad que otorga al trabajador como a la empresa. Por otro lado, cada vez es más difícil delimitar el concepto de espacio de trabajo, por lo que también hay que analizar el desempeño del trabajo presencial y del trabajo a distancia. Pero que deba aceptarse esa diversificación no significa proteger la precariedad. Debemos avanzar en un marco regulatorio tanto adaptable como debidamente tutelar en materia laboral, y ese marco debería destacarse por ser una legislación de mínimos (una red mínima de protección) y complementarse con la negociación colectiva y la ordenación empresarial y contractual a nivel de empresa.

El reto del futuro del trabajo es tan grande que requiere de una colaboración constante pública y privada, reconociendo también el enorme rol que juega y jugará la OIT.

Para los trabajadores, la nueva organización del trabajo y las nuevas relaciones laborales, no es un fenómeno desconocido. Señalan que desde hace 30 años venimos experimentando un avance estrepitoso de las nuevas tecnologías y la digitalización. Un proceso en construcción, desigual y muy dependiente de la situación económica, social y política de cada país. Es importante tener en cuenta que el impacto del desarrollo industrial y tecnológico tiene consecuencias distintas en diversos países. Según los

trabajadores aquellos países que han resistido mejor a los efectos de la crisis han sido aquellos que contaban con mayor empleo estable e indefinido, con modelos productivos industriales y sistemas educativos más fuertes.

Los trabajadores lamentaron que el acuerdo tripartito que marcaba la agenda digital que firmaron en junio del 2015 no haya podido implementarse. Pidieron al Gobierno una agenda digital para: (1) empoderar a las personas; (2) garantizar la cohesión social, y (3) generar un crecimiento inclusivo.

Igualmente destacan la importancia de una regulación jurídica clara y no sólo de mínimos para que no haya retrocesos en las normas y pactos más beneficiosos. Insistieron en la importancia de respetar y cumplir los Convenios de la OIT ratificados. Igualmente señalaron que es posible proteger a los trabajadores de la mal llamada economía colaborativa mediante un marco jurídico desarrollado con participación sindical.

Los trabajadores consideran esencial que las nuevas tecnologías generen empleos verdes y ayuden a incrementar la productividad, resaltando que ese incremento suponga un beneficio para todos y se redistribuya a través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

El reto de los sindicatos no es el tecnológico, sino la gestión de las necesidades de las personas. Para los sindicatos, el mundo digital no debe generar ni personas ni sectores ni países desfavorecidos.

## **CONVERSACIÓN IV: LA GOBERNANZA DEL TRABAJO**

Para el Gobierno, la gobernanza se desarrolla en un contexto marcado por dos grandes tendencias: por un lado el mundo del trabajo está en plena transformación teniendo que hacer frente a nuevas realidades, por otro lado, si bien la economía es cada vez más global, las instituciones sociales y políticas siguen siendo locales, nacionales o regionales. La administración del trabajo es un caso particular dentro de la acción del Gobierno por la interacción con los interlocutores sociales que son actores y partícipes de la concepción y acción del mismo. Los principales mecanismos de gobernanza de trabajo son la legislación y la negociación colectiva, no obstante la protección en el mundo viene cada vez más de formas de gobernanzas híbridas que parten de actores públicos y privados. Tradicionalmente los convenios de la OIT han sido la fuente

principal del derecho internacional de trabajo, ahora la situación es más compleja, con otros organismos como la OCDE, los Acuerdos Marco Internacionales y las iniciativas privadas o de las organizaciones intergubernamentales.

El Gobierno considera que los procesos de globalización reclaman instrumentos de consenso social para abordar la restructuración permanente del mercado de trabajo y de las organizaciones gubernativas. Esfuerzos conjuntos que impliquen a las empresas multinacionales más directamente en el cumplimiento de los derechos en el trabajo, son fundamentales. Para una gobernanza democrática a nivel global el diálogo social es clave y contribuiría a lograr una estabilidad socio-económica a largo plazo. El Gobierno señala la importancia del diálogo social no solo como instrumento jurídico innovador y clave para la gobernanza sino también como instrumento de mejora social, de la productividad, de la competitividad, de la economía y de las empresas propiciando un reparto más equitativo de las riquezas. Para afrontar los desafíos del mundo de trabajo tanto a nivel nacional como internacional, el diálogo social requiere que exista una clara voluntad política de todas las partes implicadas en el mismo; que las organizaciones de trabajadores y empleadores dotadas de las adecuadas capacidades técnicas, tengan acceso a la información necesaria para participar en el diálogo social, que se respeten los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva y por último que exista respaldo institucional y financiero adecuado.

El Gobierno recuerda el papel fundamental de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la efectividad de las normas laborales y para garantizar condiciones decentes de trabajo para todos. El Gobierno reconoce que la administración laboral moderna pone a disposición de los trabajadores y de los empleadores una administración integral e integrada, cooperativa, participativa, acorde con la sociedad de la información y del conocimiento.

El Gobierno concluye con tres ideas: (1) la legislación y la negociación colectiva son los principales mecanismos de gobernanza del trabajo; (2) el diálogo social es central para afrontar el futuro del trabajo y su gobernanza; (3) la gobernanza del trabajo requiere una inspección eficiente.

El Secretario General Adjunto de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) empieza recordando varios aspectos mencionados anteriormente, fenómenos confluyentes como el tema de la creación, destrucción o transformación del empleo, los nuevos ingresos por las nuevas tecnologías de países en vías de desarrollo, el estancamiento salarial producido por la crisis financiera, la polarización de las

cualificaciones, de los ingresos y de los salarios y la disparidad salarial entre países. Destaca que todos estos aspectos pueden ser sólo coyunturales a causa de la crisis y no estructurales. Menciona también la automatización que se está produciendo y la dificultad de determinar las consecuencias que puede tener en el empleo. Asimismo señala la importancia de que el mercado español se centre e invierta en las cualificaciones con más posibilidades, como las STEM (ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas) así como en determinadas habilidades como la creatividad, la innovación la capacidad analítica y las destrezas sociales. También considera que se debe invertir en sectores como los de la salud y los servicios sociales, el *Big Data* y gestión de redes o en la economía verde, el sector energético y la robótica. Menciona también la *uberización* de la economía, con empresas o aplicaciones que traspasan fronteras, difíciles de controlar, con la creación de nuevos servicios con mejor seguimiento de su calidad y operando en contextos muy diferentes. Resulta difícil saber su importancia ya que no se poseen datos cuantitativos aunque está claro que están en expansión. Es necesario desde la perspectiva de Gobernanza, evaluar cómo está evolucionando la utilización de dichas plataformas dentro del mercado de trabajo.

Señala asimismo que las tendencias apuntan a que la libertad sindical y la negociación colectiva se podrían debilitar, puede haber más desempleo, desigualdad e informalidad, y los esquemas de protección social podrían no cubrir a todos. Como soluciones, están emergiendo diversas propuestas a considerar en torno a la renta mínima universal, la restricción de las actividades en la economía colaborativa, la fiscalidad sobre las máquinas, las cláusulas sociales, la nueva regulación laboral, los servicios de mediación, las nuevas formas de defensa colectiva de intereses, la diligencia debida en relación a las empresas y los derechos humanos, etc.

Respecto a las instituciones del mercado de trabajo y el diálogo social, considera que no se está invirtiendo suficientemente en los sistemas de políticas activas y se mide poco su impacto. Los sistemas de protección social pueden verse en entredicho. Están surgiendo nuevas formas de defensa colectiva de intereses y eso plantea desafíos de cara a las relaciones laborales. El diálogo social debe formar parte del futuro pero necesita repensarse.

Los trabajadores afirman que hay que resituar el empleo y el trabajo decente en el centro de la Gobernanza del trabajo, lo que significa no prescindir de objetivos como el pleno empleo, el trabajo decente, la erradicación de la pobreza y la desigualdad, la promoción de la protección social, el fomento del dialogo social y el desarrollo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todos estos objetivos deben dirigir las políticas

económicas y sociales internacionales y nacionales, y guiar la labor de la OIT pero también las estrategias del FMI, BM y la OMC.

Para ello, será necesario, además de intensificar los esfuerzos para elaborar políticas eficaces orientadas a fomentar el pleno empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, dar un nuevo rumbo a la estrategia normativa de la OIT, priorizando las normas de carácter obligatorio y adaptar los instrumentos normativos a las nuevas formas de organización del trabajo y a los nuevos modelos de negocio surgidos de la economía digital. Es necesario también, elaborar normas más concretas y específicas que afronten las situaciones de desprotección y pobreza que sufren millones de trabajadores, como es el caso de las cadenas mundiales de suministro.

Se tienen que fortalecer las instituciones internacionales tripartitas como la OIT y ésta tiene que tener un papel más destacado a la hora de orientar las políticas de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos y la salud de todos los trabajadores, en esta nueva era digital. Es necesario mejorar sus funciones de vigilancia y control, a través de mecanismos para supervisar la aplicación y el cumplimiento de las normas, más ágiles y eficaces y, darle más medios para lograr sus objetivos.

Por último, destacan la importancia de potenciar el dialogo social tripartito y la negociación colectiva de ámbito nacional e internacional, no pudiendo las RSE sustituir ni a la negociación colectiva, ni al dialogo social ni a la capacidad normativa de las instituciones internacionales o nacionales. El dialogo social y la negociación colectiva tienen que recuperar su papel trascendental en la gobernanza del mercado de trabajo. Para ello, será crucial reconocer el papel principal y esencial que juegan los sindicatos en este proceso de dialogo, garantizando que participen en la discusión y confección de las políticas sociales y económicas y en la elaboración de las normas que gobiernen el futuro del trabajo.

## CUADRO RESUMEN

### Conversación I. Trabajo y sociedad

- La relación entre persona y trabajo es indisoluble.
- Si bien el trabajo tiene un gran impacto en la persona y su desarrollo, la sociedad también provoca efectos en el trabajo y en su organización.
- Es necesario recuperar la centralidad del trabajo en el debate económico, social y político. El trabajo no se puede percibir como una mercancía.
- Los avances tecnológicos son ineludibles. Habrá transformación y no solo destrucción o creación de empleos. Superar las visiones apriorísticas tecno-optimistas y tecno-pesimistas es necesario.
- Adoptar un enfoque de presente continuo, observando tanto las oportunidades como los riesgos ayudará a afrontar los desafíos ante los que nos encontramos y a diseñar políticas negociadas de transición que reflejen mejor las necesidades de la sociedad.
- Diseñar una estrategia país donde se priorice la inversión en innovación, desarrollo y formación continua y se trate de cerrar la brecha digital será un elemento fundamental para situar a España a la altura de otros países en avance digital.

### Conversación II. Trabajo decente para todos

- El concepto de trabajo se transforma, surgen nuevos modelos de relaciones laborales y nuevos modelos de trabajo y de trabajadores. Se difuminan conceptos como centros de trabajo, horario, la frontera entre trabajo dependiente/independiente se debilita. Existe incertidumbre acerca de las consecuencias de esta transformación que posee tanto aspectos positivos como negativos. En cualquier caso, dependerá de nosotros y de las políticas de empleo y relaciones laborales que pongamos en marcha la posibilidad de tener el futuro del trabajo que queremos.
- Ante todos estos cambios, no podemos prescindir del objetivo de pleno empleo ni del trabajo decente de calidad para todos y de la protección social, que deben estar en el centro del debate.
- La inversión en educación, en formación profesional y en los nuevos sectores emergentes, como la economía verde y el cuidado de las personas va a ser fundamental.
- El papel del marco regulatorio es esencial, y es imprescindible adaptar y/o establecer reglas mínimas y elementos suficientes para generar políticas inclusivas.
- Se refuerza el papel de la inspección de trabajo para proteger las condiciones de trabajo y evitar el fraude, así como su actuación preventiva.

### **Conversación III. Organización del trabajo y de la producción**

- Los criterios que definen la relación laboral están cambiando, es importante definir las nuevas formas de trabajo, sus características, responsabilidades y derechos asociados.
- El trabajo autónomo debe ser una fuente de empleo decente con derechos asegurados.
- Con los avances de la tecnología es posible realizar no pocas actividades y responsabilidades sin necesidad de una presencia física, por lo que es necesario reconsiderar ciertos elementos de las condiciones de trabajo para garantizar el tiempo libre y el descanso.
- La tecnología debe permitir una simbiosis de la máquina y la persona de forma que los robots ayuden a que los trabajadores sean más productivos y se les evite las tareas pesadas e insalubres y así, evitar riesgos.
- Con los avances tecnológicos, habrá cambios en los perfiles de puestos de trabajo más repetitivos, y serán destruidos o sustituidos por otros con mayor valor añadido que no puedan realizar robots. Por ello, la inversión en formación en innovación, creatividad, solución de problemas y habilidades sociales, emocionales y comunicativas será fundamental para garantizar que las habilidades de la fuerza laboral se ajusta a las necesidades de las empresas.

### **Conversación IV. La gobernanza del trabajo**

- La Administración del trabajo es gestión pero es a la vez mucho más: es acción política y normativa, inspección, y diálogo social.
- El rol de las organizaciones sindicales y de empleadores podría verse debilitado ante las nuevas formas de relaciones laborales, por lo que trabajarán para que su papel crucial en la gobernanza del trabajo siga presente en el futuro.
- El dialogo social y la negociación colectiva, como fuente jurídica, deberían extenderse y modernizarse tanto a nivel nacional como internacional, respondiendo a las nuevas realidades.
- Emergen nuevas formas de gobernanza surgidas de los Acuerdos Marcos Internacionales y de la Responsabilidad Social Empresarial.
- El papel de la OIT como institución internacional tripartita deber ser clave para establecer, dentro del dialogo social, un marco legal internacional adaptado a estas nuevas realidades.
- Necesidad de promover la negociación de una transición justa para todos ante los retos del futuro del trabajo.

## SYNTHESIS BOX

### Conversation I. Work and society

- The relationship between person and work is indissoluble.
- Although work has a great impact on a person and on its development, society also affects work and its organization.
- It is necessary to recover the centrality of work in the economic, social and political debates. Work cannot be perceived as a commodity.
- Technological advances are inescapable. There will be transformation and not only job creation or destruction. Overcoming the techno-optimistic and techno-pessimistic a priori visions is necessary.
- Adopting a present- continuous approach, looking at both opportunities and risks, will help to address the challenges we face and to design negotiated transition policies that better reflect the needs of society.
- Designing a country strategy that prioritizes investment in innovation, development and continuous training and trying to close the digital gap will be a fundamental element to place Spain in line with other countries with regards to digital advances.

### Conversation II. Decent jobs for all

- The concept of work is changing, new models of labour relations and new kinds of work and workers are emerging. Concepts such as place of work, working hours, the boundary between dependent / independent work becomes blurred. There is uncertainty about the consequences of this changes that have both positive and negative aspects. In any case, it will depend on us, and on the policies of employment and labour relations that we put in place, the possibility of having the future of the work that we want.
- In face of all these changes, we cannot leave aside the goal of full employment, decent work and quality jobs for all, nor the social protection, which must all be at the heart of the debate.
- Investing in education, vocational training and in the emerging sectors, such as the green economy and the care of people, will be fundamental.
- The role of a regulatory framework is essential, and it is imperative to adapt and/or establish minimum rules and sufficient elements to assure inclusive policies.
- The role of labour inspection is strengthened in order to protect working conditions and prevent fraud, as well as to maintain a preventive action.

### **Conversation III. The organization of work and production**

- The criteria that define labour relations are changing, therefore it is important to define the new forms of work, their characteristics, associated responsibilities and rights.
- Self-employment should be a source of decent work with assured rights.
- With the technological advances it is possible to perform not only a few activities and responsibilities without a physical presence, for what it is necessary to reconsider certain elements of working conditions to guarantee free time and time for rest.
- Technology should allow a symbiosis of the machine and the person so that the robots would help workers to be more productive and prevent them from performing heavy and unhealthy tasks and thus avoid risks.
- With technological advances, there will be changes in the profiles concerning more repetitive jobs, which may disappear or be replaced by others with higher added value that cannot be performed by robots. Therefore, investment in training in innovation, creativity, problem solving and social, emotional and communicative skills will be fundamental to ensure that the skills of the workforce correspond to the needs of the companies.

### **Conversation IV. The governance of work**

- The Labour Administration is management but at the same time it is much more: it is political and normative action, inspection, and social dialogue.
- The role of trade unions and employers' organizations may be weakened by the new forms of labour relations, for what they will work to ensure that their crucial role in the governance of labour remains in the future.
- Social dialogue and collective bargaining, as a legal source, should be extended and modernized both nationally and internationally, responding to the new realities.
- New forms of governance are emerging with the apparition of the International Framework Agreements and the Corporate Social Responsibility.
- The role of the ILO as an international tripartite institution should be key to establishing, within social dialogue, an international legal framework adapted to these new realities.
- There is a need to promote the negotiation of a just transition for all in order to face the challenges of the future of the work.