

Resumen ejecutivo

El presente documento de trabajo y segundo informe representativo elaborado en el marco de la iniciativa «Pacto Mundial» pone de manifiesto no sólo la importancia del diálogo social en la gestión de las consecuencias de la pandemia de COVID-19, sino también las ventajas de involucrar a los interlocutores sociales en los sistemas de formación y/o educación de personas adultas (EPA) enfocados a la transición al mercado laboral.

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19, que estalló brusca y repentinamente a principios de año, ha puesto contra las cuerdas al mercado laboral y la oferta de empleo, sometiéndolos a un grado de tensión sin precedentes. Tanto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están haciendo un exhaustivo seguimiento de la situación y reportando la fuerte caída y el considerable deterioro registrados en el número de empleos y/o el volumen de trabajo durante la primera mitad de 2020, y temen, asimismo, que la recuperación de puestos de trabajo sea incierta y esté aún lejos de producirse.

El presente informe hace hincapié en el papel que debe desempeñar el diálogo social no sólo a la hora de impulsar la formación continua y el desarrollo permanente de competencias, sino también en la forma de enfrentarse a los cambios y desafíos que lleva aparejados la crisis del coronavirus.

La llegada coronavirus planteó, precisamente, el primero de una larga lista de retos y dificultades, tales como la gestión a corto plazo de los efectos de la pandemia. En un principio, había que impedir por todos los medios que el parón en seco de sectores vitales de la economía adquiriese una dimensión catastrófica, desembocando en una recesión aún más profunda. Gobiernos e interlocutores sociales, en su intento por dar respuesta inmediata al problema, negociaron la introducción de toda una serie de cambios a corto plazo en los convenios laborales a fin de que los empleados conservaran sus puestos, reforzando así la capacidad de recuperación del mercado de trabajo.

El diálogo social ha desempeñado, asimismo, un papel fundamental en el diseño de políticas que preserven la seguridad y la salud de los trabajadores frente a la propagación del virus. Se ha negociado un gran número de convenios y protocolos en virtud de los que se dota de equipos de protección individual a los trabajadores, se refuerzan las disposiciones higiénico-sanitarias, se reorganizan los lugares de trabajo y la jornada laboral para garantizar el distanciamiento social y se adoptan medidas de prevención complementarias para quienes presentan un riesgo mayor de contraer una enfermedad grave y otros grupos vulnerables, como son los trabajadores de mayor edad. Al conferir a los trabajadores voz y derechos de negociación colectivos, el diálogo social ha servido también para infundirles un sentimiento de confianza en que

se irá produciendo la reincorporación a sus puestos de trabajo con la máxima seguridad posible, lo que contribuye, a su vez, a garantizar la continuidad de las actividades esenciales y favorece la reapertura de negocios tras el confinamiento.

Por otra parte, el tipo de acuerdos sociales alcanzados durante la fase inicial de la pandemia es un claro reflejo de que el diálogo social no rehúye abordar la cuestión de la flexibilidad. De hecho, se firmaron múltiples acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo, con o sin el impulso de los distintos gobiernos, con el fin de poder ajustar los horarios de trabajo de forma flexible y equilibrada. En la práctica, esto suponía la sustitución o reemplazo de las horas de trabajo correspondientes a períodos de inactividad (durante el confinamiento) por las de aquellos otros en los que estaba previsto que se reactivase la producción, por lo que, en ocasiones, se concedía a las administraciones un amplio margen de maniobra para decidir sobre la jornada laboral, a condición de que se fijase un número máximo/mínimo de horas y a cambio de que los empleadores asumieran otros compromisos.

Por lo que respecta a la economía mundial, también las cadenas de suministro mundiales se resintieron gravemente debido a la crisis sanitaria del COVID-19. La cancelación de órdenes de compra y pagos de manera repentina provocó que tanto los trabajadores como las empresas que se integran en los niveles inferiores de las cadenas de suministro tuvieran que hacer frente a la cancelación de numerosos pedidos, problema que trató de abordar, asimismo, el diálogo social y a cuyo fin se desarrollaron varias iniciativas de alcance mundial, entre las que destaca particularmente el «Llamamiento a la acción en la industria mundial del textil y de la confección en el contexto de la pandemia de COVID-19» acordado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El segundo reto más importante, como ha evidenciado la crisis del COVID-19, radica en las debilidades preexistentes de las economías de todo el mundo. Ha quedado sobradamente demostrado el enorme impacto negativo que ha tenido la pandemia en los trabajadores con un salario reducido, quienes ya de por sí sufren situaciones de precariedad, en las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de la «economía informal» y en los denominados «grupos vulnerables» de nuestras sociedades. En definitiva, la pandemia de COVID-19 recrudece la desigualdad. Son muchos los que piden que se garantice que la recuperación dará respuesta y acabará con los problemas de desigualdad salarial y en la distribución de riqueza. El diálogo social debe ser una parte fundamental de los planes de acción para «reconstruir mejor», por lo que en el presente informe se describen los distintos canales y mecanismos a través de los que, gracias al diálogo social, se puede llegar a optimizar y conseguir un reparto equitativo y más generalizado de los frutos del crecimiento económico.

Aparte de los retos y cambios que ha traído consigo la crisis del coronavirus, los mercados laborales están siendo objeto de una reestructuración a causa de la transformación tecnológica y otras megatendencias, lo que explica las carencias y/o

el exceso de cualificación técnica. A fin de impedir la devaluación y obsolescencia de las competencias y de coadyuvar a la transición hacia sectores y empleos en expansión, ahora más que nunca se necesita implantar sistemas eficientes de formación y/o educación de personas adultas (EPA). No obstante, los sistemas EPA no siempre tienen en cuenta o se adaptan a la demanda de competencias de un mercado laboral en constante evolución, a lo que cabe sumar una participación particularmente baja entre quienes más necesitan adquirir competencias nuevas o adicionales y el creciente número de trabajadores con contratos de trabajo «atípicos».

En la actualidad, las políticas públicas de formación continua y los sistemas de desarrollo de competencias más efectivos recurren al diálogo social para tender puentes, propiciando así la interconexión entre la educación y la formación con el mundo del trabajo. La transición hacia una «economía del saber» basada en la cualificación y el fomento de las actividades productivas acelerará la creación de más y mejores puestos de trabajo, reforzará la cohesión social y favorecerá el desarrollo sostenible. La inversión en el desarrollo de competencias crea un *círculo virtuoso* en cuyo contexto las competencias profesionales más demandadas y la cualificación técnica de mayor nivel contribuyen no sólo a impulsar la productividad, sino también a modernizar la economía, aumentar la capacidad de inserción laboral y garantizar la inclusión social, mejores condiciones laborales y una vida más digna.

La participación de los interlocutores sociales en los sistemas EPA difiere enormemente de un país a otro. Si bien en algunos países los interlocutores sociales participan activamente en la elaboración y gestión de los programas formativos, lo cierto es que en otros desempeñan un papel meramente consultivo. La falta de implicación de las partes interesadas, ya sea en la planificación o en el desarrollo de los procesos de evaluación y previsión de las necesidades en materia de competencias, representa un obstáculo para la elaboración de políticas públicas más adecuadas, basadas en datos empíricos y en la experiencia.

Habida cuenta de que la mayor parte de los programas de educación de personas adultas (EPA) se desarrollan en los centros de trabajo, los gobiernos se ven abocados a recurrir a la capacidad de sindicatos y empleadores para organizar e impartir cursos de formación. Muchos países se sirven de los impuestos procedentes de las rentas del trabajo, o también de las tasas establecidas para cursos de formación, para motivar a los empleadores a impulsar en mayor medida el perfeccionamiento y mejora de las competencias y los niveles de productividad de sus empleados. Los programas que incentivan la creación de entornos de aprendizaje en los lugares de trabajo son más efectivos y obtienen mejores resultados cuando los interlocutores sociales informan adecuadamente sobre los cambios en la organización del trabajo. Por ende, desempeñan un papel decisivo en términos de evaluación de la calidad y del índice de participación en los cursos de formación. La participación de empleadores y sindicatos es igualmente importante para prestar tempestiva y eficazmente ayuda en la búsqueda de un nuevo empleo a aquellos trabajadores que quedan desempleados y/o con dificultades para encontrar un empleo duradero en el mismo puesto de trabajo

o sector. Al tiempo que los países tratan de ampliar la oferta formativa para hacer frente a los problemas que suscitan las megatendencias y que se han visto agudizados por la crisis del COVID-19, los interlocutores sociales tienen un importante cometido que desempeñar en la mejora y el incremento de la oferta formativa para adultos.

Al incentivar la adquisición de competencias y la formación permanente, el diálogo social resulta fundamental para garantizar un reparto generalizado y equitativo de los beneficios del cambio estructural, fruto del progreso y otros avances tecnológicos. Dicho incentivo o impulso permitirá ayudar a los gobiernos, a las empresas y a los ciudadanos a adaptarse a los cambios y los retos más apremiantes que ha traído consigo la crisis del coronavirus.

En el presente informe se mencionan las iniciativas y medidas adoptadas por los socios del *Pacto Mundial* con el objetivo de impulsar y fortalecer el diálogo social. Una de las formas de llevar a cabo esa tarea consiste en suscribir compromisos voluntarios, o lo que es lo mismo, en que los socios adopten medidas concretas en pos de la consecución de los objetivos del *Pacto Mundial*. Hasta el pasado mes de julio de 2020, 64 socios habían suscrito 99 compromisos voluntarios encaminados a impulsar el diálogo social como instrumento para conseguir un empleo digno y un crecimiento incluyente. En el Anexo I figura un resumen de los compromisos suscritos y las distintas medidas adoptadas por los socios.