



Consejo de Administración

312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/INS/2/2

Sección Institucional

INS

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Propuestas para el orden del día de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia

Presentación resumida

Resumen

Se propone inscribir en el orden del día de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo los siguientes puntos: una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, la refundición de tres recomendaciones relativas al derecho a la información y la consulta (para dar curso a las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier), y las propuestas para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo incluidas en el documento GB.312/INS/2/1 que no hayan sido seleccionadas para el orden del día de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia.

Repercusiones en materia de políticas

Ninguna.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Las repercusiones habituales respecto de los puntos inscritos en el orden del día de la Conferencia.

Decisión requerida

Párrafo 8.

Seguimiento requerido

Labor preparatoria de la segunda discusión del Consejo de Administración.

Unidad autora

Sectores del Empleo, del Diálogo Social, y de las Normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.304/PV, GB.310/PV y GB.312/INS/2/1.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

Introducción

1. De conformidad con su práctica habitual, el Consejo de Administración mantiene en el mes de noviembre de cada año una primera discusión sobre puntos cuya inscripción se propone en el orden del día de la reunión de la Conferencia que se mantendrá dos años y medio después. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5.1.1 de su Reglamento ¹, el Consejo de Administración celebra esta discusión para confeccionar una lista breve de puntos que ha de examinar con mayor detenimiento en su reunión siguiente.
2. Por regla general, en el mes de marzo de cada año el Consejo de Administración ultima el orden del día de la reunión de la Conferencia que ha de celebrarse dos años después. También puede decidir, como este año, aplazar la decisión hasta una de sus reuniones más cercanas a la de la Conferencia considerada. Por tanto, se espera que en su presente reunión el Consejo de Administración ultime el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2013 ², además de confeccionar y examinar una lista breve de propuestas para su examen en la reunión de la Conferencia de 2014.

Propuestas para el orden del día de la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia

Discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

3. En virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, la Organización ha instaurado un sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia Internacional del Trabajo ³. En marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió que la duración del ciclo correspondiente fuera de siete años ⁴. Se acordó asimismo que los objetivos estratégicos del empleo, la protección social, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo serían objeto de discusión dos veces durante el ciclo, y el diálogo social, una vez.
4. La primera discusión recurrente se celebró en 2010 y versó sobre el objetivo estratégico del empleo. La segunda se mantuvo en 2011 y trató de la protección social (seguridad social). La tercera, que se celebrará en 2012, versará sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en la cuarta, que tendrá lugar en 2013, se abordará el objetivo estratégico del diálogo social. De aquí a 2013, se habrán examinado total o parcialmente los cuatro objetivos estratégicos. Por lo tanto, para que el ciclo pueda considerarse equilibrado, el orden de los temas correspondientes a las tres discusiones recurrentes subsiguientes debería ser: el empleo (2014); la protección social (protección de los trabajadores) (2015), y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

¹ Véase OIT: *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo* (Ginebra, 2006), pág. 21.

² Véase el documento GB.312/INS/2/1.

³ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Anexo, Parte II, B).

⁴ Véase el documento GB.304/PV, párrafo 183, b).

(2016)⁵. De este modo, todos los objetivos estratégicos, salvo el diálogo social, serán examinados sucesivamente en un intervalo de cuatro o tres años⁶. Por lo tanto, se propone que en la quinta discusión recurrente se aborde el objetivo estratégico del empleo (véase la sección 1 del anexo).

Puntos no seleccionados para la reunión de 2013 de la Conferencia

5. Los puntos considerados para su inscripción en el orden del día de una reunión determinada de la Conferencia, pero que finalmente no se incorporan a él, suelen presentarse de nuevo en forma de propuesta para su inclusión en el orden del día de la siguiente reunión de la Conferencia, sin perjuicio de cualquier otra decisión que el Consejo de Administración adopte al respecto. Por lo tanto, entre los puntos que se propone incluir en el orden del día de la 103.^a reunión (2014) figuran aquellos no inscritos en el orden del día de la reunión de 2013 de la Conferencia, a menos que el Consejo de Administración decida otra cosa. Estas propuestas se adjuntan en el anexo al documento relativo al orden del día de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia⁷.

Seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier

6. Además, tal como se explica en el documento relativo al orden del día de la reunión de 2013 de la Conferencia, se ha revisado, en el contexto del seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier, el punto sobre el derecho a la información y la consulta, que se presenta ahora como una propuesta relativa al establecimiento de normas – revisión para la reunión de 2014 de la Conferencia con miras a actualizar y refundir en un solo instrumento (una recomendación) tres recomendaciones conexas entre sí, a saber: la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129) (véase la sección 2 del anexo). Al igual que con el punto propuesto sobre la prevención y la solución de conflictos laborales⁸, la selección de este punto podría complementar la discusión recurrente sobre el diálogo social prevista para 2013, y se ajustará según resulte necesario.

⁵ En virtud de una decisión que el Consejo de Administración adoptó en marzo de 2011 (GB.310/PV, párrafo 156, *ii*), a partir de 2014, los estudios generales que prepare la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se examinarán en la Conferencia un año antes de que se celebre la discusión recurrente sobre el tema correspondiente; a fin de proceder a este reajuste, durante el ciclo actual no se realizarán más estudios generales sobre el empleo.

⁶ La secuencia durante el segundo ciclo sería la misma que para el primer ciclo: empleo (2017), protección social – seguridad social (2018), principios y derechos fundamentales en el trabajo (2019), diálogo social (2020), empleo (2021), protección social – protección de los trabajadores (2022), y principios y derechos fundamentales en el trabajo (2023).

⁷ Véase el documento GB.312/INS/2/1, anexo.

⁸ Véase el documento GB.312/INS/2/1, anexo, párrafo 60.

Otras propuestas

7. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno indicar otros temas que la Oficina debería desarrollar para la reunión de 2014 de la Conferencia y las reuniones ulteriores. Habida cuenta de la discusión recurrente que se celebrará en junio de 2012, también convendría tener en cuenta toda propuesta nueva que pueda formularse.
8. *En vista de las consideraciones que anteceden, se invita al Consejo de Administración a que:*
 - a) *examine la propuesta para una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, la propuesta relativa al derecho a la información y la consulta (elaboración de normas – revisión en el marco de las labores de seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier) y las propuestas para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo contenidas en el documento GB.312/INS/2/1 que no hayan sido seleccionadas con miras a su inscripción en el orden del día de la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia;*
 - b) *seleccione las propuestas que hayan de someterse a un examen más detenido en su 313.ª reunión (marzo de 2012), a fin de ultimar el orden del día de la 103.ª reunión(2014) de la Conferencia, y*
 - c) *indique cualquier otro punto que en su opinión deba ser desarrollado para la 103.ª reunión de la Conferencia y las reuniones ulteriores.*

Ginebra, 18 de octubre de 2011

Punto que requiere decisión: párrafo 8

Anexo

I. Propuesta para una discusión recurrente en 2014 sobre el objetivo estratégico del empleo

1. En la primera de la serie de discusiones recurrentes, que se mantuvo en la 99.^a reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo, se abordó el objetivo estratégico del empleo. Por lo tanto, se propone que el empleo sea el primer objetivo estratégico que se trate de manera repetida en el sistema de discusiones recurrentes establecido en relación con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en la 97.^a reunión (2008) de la Conferencia¹. En la segunda discusión recurrente, celebrada en 2011, se abordó el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social). La tercera discusión recurrente, que versará sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se celebrará en 2012. Por último, se prevé dedicar la cuarta discusión recurrente, que se celebrará en 2013, al objetivo estratégico del diálogo social.
2. La discusión de 2014 revestirá un interés especial, por versar sobre el primero de los objetivos estratégicos que se abordará dos veces dentro del ciclo de siete años establecido para las discusiones recurrentes. Por lo tanto, sentará un precedente al permitir combinar una discusión sobre los temas más actuales y los últimos logros de los Miembros de la OIT en el ámbito del empleo con una discusión sobre la manera en que la Organización ha aplicado las conclusiones acordadas en la primera discusión recurrente.

Naturaleza y contenido del informe para la discusión recurrente

3. En la primera sección del informe de referencia que preparará la Oficina se hará un balance de las tendencias del empleo y los desafíos que se plantean en este ámbito en el heterogéneo grupo de Estados Miembros, centrándose en particular en las esferas susceptibles de mejora y los nuevos desafíos surgidos desde la celebración de la primera discusión recurrente.
4. En la segunda sección se hará un balance de las políticas instauradas por los Estados Miembros para responder a estos nuevos desafíos. Habida cuenta de que la primera discusión recurrente sobre el empleo coincidió con la gran magnitud de la recesión económica y de la crisis del empleo, en el informe que se preparará para la discusión de 2014 se incluirán evaluaciones de las medidas adoptadas para hacer frente a la crisis y para la recuperación cinco años después. Será el momento oportuno para hacer un balance de los modelos de recuperación y extraer enseñanzas de las políticas de recuperación de los Estados Miembros. La base de datos sobre la respuesta a la crisis, elaborada en cooperación con el Banco Mundial, será muy valiosa para la preparación de esta sección del informe.
5. Al hacer este balance se informará asimismo de los esfuerzos realizados por los Estados Miembros menos afectados por la crisis de 2008 para situar el empleo en el centro de sus estrategias de desarrollo y establecer marcos macroeconómicos y políticas del mercado de trabajo que aceleren la creación de trabajo decente y productivo para sectores más amplios de sus sociedades.

¹ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Anexo, Parte II, B).

6. Esta sección del informe se elaborará a partir de la información recopilada sobre las políticas nacionales y puesta a disposición a través del sistema de gestión de los conocimientos implantado en toda la Oficina.
7. En la tercera sección se informará del curso dado a las pautas de orientación proporcionadas en las conclusiones de la primera discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2010. Esta información incluirá las medidas adoptadas por todos los sectores de la Oficina en materia de aplicación y demostrará que los enfoques integrados han sido apropiados para llevar a la práctica las orientaciones brindadas.
8. En el análisis de los progresos y las repercusiones de la labor relativa al objetivo estratégico sobre el empleo también se pondrán de relieve las medidas adoptadas para aplicar toda conclusión derivada de las discusiones generales de la Conferencia sobre temas relacionados con el empleo que se prevé celebrar entre las dos discusiones recurrentes sobre el empleo, como la discusión general sobre la crisis del empleo de los jóvenes (2012) o la discusión general sobre el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (2013). En el informe también se hará hincapié en las medidas adoptadas a través de la labor de promoción del empleo para aplicar las conclusiones derivadas de las discusiones recurrentes sobre la seguridad social (2011), los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2012) y el diálogo social (2013).
9. Las orientaciones derivadas de la discusión recurrente sobre el empleo que se celebrará en 2014 serán oportunas para examinar la situación de los mercados de trabajo en todo el mundo, las políticas necesarias para mejorar la situación y la labor de la Organización durante la aplicación del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, así como para orientar la planificación de la aplicación del siguiente plan de trabajo estratégico sexenal.

II. Propuesta de revisión en el marco del seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier

Diálogo social

El derecho a la información y la consulta
(elaboración de normas – revisión)

Resumen

La globalización y los rápidos cambios registrados en los mercados han llevado a las empresas a adoptar numerosas estrategias para tratar de mantener y aumentar su ventaja competitiva. La actual crisis financiera ha exacerbado la necesidad de ajustes y acelerado su introducción. Debido a las repercusiones considerables que pueden tener los ajustes constantes sobre la fuerza de trabajo, la empresa y la sociedad en general, es importante que éstos vayan acompañados de formas apropiadas de diálogo social, en todos los niveles, que aporten respuestas eficaces a los retos que plantean esas presiones externas. En el marco del seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier, la inscripción de este punto relativo al establecimiento de normas en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, a fin de que sea objeto de una doble discusión, brindaría a los mandantes una oportunidad para reflexionar sobre la importancia del diálogo social como herramienta para gestionar el cambio de una manera eficaz y permitiría refundir y actualizar tres Recomendaciones conexas, a saber: la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

Antecedentes

10. Las presiones que para las empresas supone la necesidad de adaptarse constantemente a la evolución en los planos nacional e internacional están aumentando debido a factores tales como: los cambios en la situación de los distintos sectores (incluido el sector público) que componen las economías nacionales, el aumento de nuevas formas de organización de la producción (con inclusión de la rápida expansión de las cadenas mundiales de suministro tras el declive de la producción en masa) y las repercusiones de la globalización sumadas a

las de la crisis financiera. Muchas empresas se enfrentan ahora con una competencia mucho más reñida que antes. Esto obliga a las empresas a adaptar sus lugares de trabajo a fin de igualar los niveles de eficiencia, producción y calidad de los líderes del mercado o, si no lo logran, a poner fin a sus actividades². Independientemente de las causas que la motiven, la reestructuración de empresas puede implicar costos sociales de varias clases, como pérdida de empleos, aumento del desempleo, desigualdades de trato entre los trabajadores, mayor inseguridad en el lugar de trabajo y conflictos laborales y sociales.

11. Hay muchos ejemplos de colaboración fructuosa entre los interlocutores sociales para responder a cambios estructurales y de otro tipo generados por la crisis actual y movilizar el pleno potencial de sus empresas³. Cabe mencionar los esfuerzos destinados a mejorar la adaptabilidad de las empresas basados en un enfoque consultivo y dirigido hacia el logro de un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. Aunque la adopción de este enfoque no obvia la necesidad de que los empleadores procedan a una reestructuración eficiente y eficaz, su utilización sí puede aumentar la competitividad de las empresas porque trata de obtener la comprensión y el apoyo de la fuerza de trabajo para aplicar los cambios propuestos. Con este enfoque, los trabajadores pueden seguir beneficiándose de salarios y condiciones de trabajo decentes y, por el hecho de contribuir a los cambios propuestos, tienen capacidad para influir en la obtención de los mejores resultados posibles para la fuerza de trabajo. En este contexto, se están produciendo cambios en la relación laboral tradicional. Los modelos de negociación están cambiando, así como su contenido y los enfoques utilizados por los actores pertinentes. Los interlocutores sociales en todos los niveles están negociando diversas soluciones que, a menudo, conducen a la concertación de acuerdos basados en concesiones recíprocas sobre cuestiones tales como la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo, los salarios, las posibilidades de educación permanente y/o la aplicación de nuevos métodos de organización del trabajo.
12. Los procedimientos existentes para informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes son esencialmente de naturaleza dual. En primer lugar, los propios interlocutores sociales pueden convenir normas informales en distintos planos mediante un proceso de negociación y, en segundo lugar, también pueden elaborarse marcos jurídicos que prevean el intercambio de información y la celebración de consultas en los casos de despidos por reducción de personal o amenazas de despido, traspaso de empresas, deslocalización y otras formas de reestructuración que afectan a las empresas. En muchos países, las disposiciones jurídicas suelen partir de un enfoque reactivo en lugar de reconocer la necesidad de un diálogo social continuo en todos los planos para examinar de manera adecuada las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la economía y el empleo.
13. A raíz de la globalización creciente de los mercados de capitales, productos y trabajo, en muchos casos son las empresas multinacionales las que toman decisiones que afectan a las empresas y a sus trabajadores. Las informaciones y consultas en este ámbito aún no están muy desarrolladas, a pesar de los intentos de algunas empresas multinacionales y de agrupaciones de integración regional, sobre todo en Europa, donde la adopción de la Directiva sobre el comité de empresa europeo en 1994 ha conducido al establecimiento de una amplia variedad de prácticas en materia de consultas y de intercambio de información⁴. Sin embargo, incluso en este caso, el objetivo principal de dar a los

² OIT: *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General, Informe I (C), 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.

³ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, documento de trabajo núm. 1, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (Ginebra, OIT, 2009).

⁴ Tal como queda reflejado en la Directiva 2002/14/EC del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

trabajadores una posibilidad real de expresarse en los procesos de toma de decisiones de las empresas sólo se ha logrado en algunas ocasiones. Además, muchos de los procedimientos pertinentes de los comités de empresa europeos siguen utilizándose principalmente para el suministro de información, y el requisito de proporcionar informaciones mínimas a menudo está orientado hacia el pasado y no hacia la situación futura de la empresa⁵. A este respecto, y con el fin de reforzar el papel de los comités de empresa europeos en materia de información y consulta de los trabajadores, en particular cuando se trata de cambios importantes en la estructura de las empresas, en 2009 se revisó la Directiva sobre el comité de empresa europeo de 1994⁶. Los Estados miembros disponían de plazo hasta el 5 de junio de 2011 para trasponer la Directiva revisada a la legislación nacional. Actualmente existen comités de empresa europeos en 820 grandes empresas de la Unión Europea, y éstos abarcan a cerca de 14,5 millones de trabajadores⁷.

14. Sin embargo, los problemas que se plantean y los procedimientos de consulta e información adoptados no constituyen un fenómeno exclusivamente europeo. De los 90 países incluidos en la base de datos de la OIT sobre la legislación de protección del empleo (EPLex), 66 indicaron que preveían cierto grado de consulta con los representantes de los trabajadores en el caso de despidos colectivos⁸.
15. Por último, en años recientes, los mercados mundiales han crecido rápidamente y sin un desarrollo paralelo de las instituciones económicas y sociales necesarias para que éstos funcionen de manera fluida y equitativa⁹, y esta situación prevalece a escala nacional, industrial y empresarial. La inexistencia o la debilidad de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que operan a escala nacional e internacional. Como se señala en un informe reciente sobre el diálogo social, la crisis actual ha obligado a muchos gobiernos a intensificar su llamamiento a los interlocutores sociales para que negocien o participen en consultas conjuntas. Otro tanto ocurre en los países con administraciones menos orientadas hacia el diálogo, no sólo de Europa sino también de América Latina y Asia¹⁰.

La respuesta de la OIT: Acción normativa de la OIT

16. En la Declaración de Filadelfia quedaba patente la preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que los afectan pero también, en términos más generales, sobre los medios para fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa. En la Declaración se pedía a la Organización que elaborara programas con miras a promover el «reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción...» (párrafo 3, e)).

⁵ A. Weiler: *Comités de empresas en la práctica*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Luxemburgo, 2004.

⁶ Véase el *Diario Oficial* de la Unión Europea de 16 de mayo de 2009.

⁷ Para el texto completo de la propuesta de directiva, sírvase consultar <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

⁸ La base de datos sobre la legislación de protección del empleo, EPLex, puede consultarse en línea, en: http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.home?p_lang=es.

⁹ OIT: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (Ginebra, 2004).

¹⁰ L. Rychly, *op. cit.*

17. Esta obligación institucional se refleja en varios instrumentos ulteriores, como la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). En la Recomendación núm. 129 se facilitan pautas detalladas sobre cómo establecer una comprensión y confianza mutuas dentro de las empresas. También se indica que debería suministrarse información a los trabajadores y a sus representantes, y que deberían celebrarse consultas con ellos antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés (párrafo 3). En esta Recomendación se prevé que la dirección debería proporcionar información a los trabajadores sobre una amplia gama de cuestiones, por ejemplo sobre la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro, y explicar las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa (párrafo 15, 2)). En estas Recomendaciones se recalca que los procesos de información y consulta deberían coexistir con la institución de la negociación colectiva y complementarla.
18. El Grupo de Trabajo Cartier concluyó que se precisaba información sobre las Recomendaciones núms. 94 y 129 para evaluar la necesidad de reemplazar ambos instrumentos.
19. Los acontecimientos recientes registrados en las relaciones laborales a nivel de la empresa, con inclusión de nuevas formas para lograr un consenso mediante el intercambio de información y la celebración de consultas, que hayan resultado útiles para mitigar el impacto de la crisis, así como los acontecimientos conexos registrados en materia de diálogo social a escala empresarial, nacional y transnacional, aconsejan una orientación internacional actualizada sobre estas cuestiones.

Discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo y resultados

20. Una discusión de este punto en las reuniones de 2014 y 2015 de la Conferencia podría basarse en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el diálogo social ¹¹ que se mantendrá en 2013 y desembocar en la refundición y actualización de tres recomendaciones conexas con miras a la adopción de un único instrumento (una recomendación) relativo a la información, la consulta y la cooperación en todos los planos.

¹¹ Si este punto fuese seleccionado ulteriormente por el Consejo de Administración, la discusión recurrente sobre el diálogo social prevista para 2013 se ajustaría según resulte necesario.