
Conclusiones del Foro

1. El mundo enfrenta una profunda y grave crisis financiera y económica, la cual, en algunos países, ya está teniendo una incidencia directa en el empleo y medios de vida y creando un clima de incertidumbre. El grado y alcance del impacto variará de acuerdo con los países y segmentos industriales. La OIT y sus mandantes tripartitos necesitan observar la evolución de la crisis y anticipar su impacto social y laboral más allá de los países y segmentos actualmente afectados. Restaurar la confianza en los bancos y encontrar una solución para los problemas actuales en el sistema financiero sería un primer paso en el relanzamiento del proceso de recuperación de la economía global.

Parte 1. Permitir a la OIT y a sus mandantes expresar sus opiniones en debates sobre la crisis financiera

2. Estabilizar y reformar el sistema financiero no es sólo una cuestión económica y regulatoria. El cambio afectará también y será influenciado por la dimensión laboral y social (impacto sobre los empleos, el empleo, procedimientos de funcionamiento interno y condiciones y prácticas de trabajo, exigencias de calificación, protección social y otros aspectos) en bancos, compañías aseguradoras y otros servicios financieros.
3. El Foro de estabilidad financiera, el G20 y otros foros están debatiendo activamente formas de mejorar la regulación y de estabilizar los mercados financieros para evitar los problemas que condujeron a la crisis actual. Es probable que dichas reformas sean de gran alcance e internacionales. Las mismas afectarán la manera en que operan las instituciones y trabajadores en los servicios financieros. La OIT debería participar activamente en dichos foros y asegurar que las conclusiones de este Foro de diálogo global sean tenidas en cuenta.
4. En los niveles mundial, regional o nacional, la OIT debería organizar actividades para promover la cooperación tripartita acerca de la manera de abordar el impacto de la crisis financiera sobre el empleo. Entre las instituciones internacionales, la OIT posee la estructura, composición y competencias necesarias para ocuparse de este tema en el debate internacional, con el fin de asegurar que tanto la organización como sus mandantes participen plenamente. Asimismo, la OIT examinará la incidencia social y laboral de la crisis financiera y económica en otros sectores.

Parte 2. Organizar la respuesta de la OIT

5. Debería ponerse en marcha un proceso continuo — que incluya a los interlocutores sociales del sector financiero — de seguimiento y observación del impacto de la crisis y las reformas relativas al empleo y a los aspectos social y laboral del sector.
6. La OIT debería recoger información, observar y analizar las tendencias en el empleo en el sector financiero y prestar asesoramiento sobre las dimensiones de empleo, social y laboral de las propuestas relativas a la crisis financiera, presentadas por las instituciones

internacionales. Los mandantes de la OIT pertenecientes al sector financiero deberían participar plenamente en tales tareas y la OIT debería difundir los resultados oportunamente.

7. La OIT debería dar prioridad absoluta a las actividades encaminadas a enfrentar el impacto social y laboral de la crisis financiera durante el presente y el próximo bienio¹ y a desarrollar un plan de acción específico sobre estos temas en cooperación con los gobiernos y los interlocutores sociales.
8. La OIT debería ofrecer asistencia a escala regional y nacional para que los gobiernos y los interlocutores sociales aborden las dimensiones social y laboral de la crisis financiera y el proceso de reforma.

Parte 3. Políticas efectivas en respuesta a la crisis

9. Con el fin de estabilizar la crisis, el proceso de reforma — incluidos ayuda estatal y rescates gubernamentales — debería tomar debida cuenta de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, incluyendo libertad sindical, protección del derecho de sindicación y negociación colectiva. El proceso debería también incluir a los interlocutores sociales cuando se traten las dimensiones laboral y social. Esto debería abarcar el amplio espectro de las instituciones financieras, de la microfinanza a las multinacionales y de las empresas públicas a las privadas.
10. El diálogo social juega un rol esencial en mitigar los efectos de la crisis y hallar soluciones posibles. La información y consultas son también importantes en el ámbito de las empresas multinacionales y los Acuerdos Marco Globales elaborados de manera voluntaria podrían jugar un rol. La reestructuración debería basarse en el diálogo entre la dirección de la empresa, los sindicatos y los representantes de los trabajadores², en los niveles adecuados. La información sobre reestructuración debería estar disponible para ellos, en el momento oportuno para su consulta.
11. Deberían llevarse a cabo todos los esfuerzos necesarios para explorar alternativas a los despidos, a los cuales sólo se debería recurrir en última instancia. Deberían respetarse los compromisos contractuales con los trabajadores.

¹ Se refiere a los bienios de la OIT, es decir, 2008-2009 y 2010-2011.

² En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135):

A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

-
12. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían, mediante el diálogo social, entre otras cosas, garantizar la empleabilidad ³ de los trabajadores por medio del mejoramiento de las competencias, la formación permanente y políticas activas de mercado de trabajo para apoyar el ajuste. Debería mejorarse la formación y reconversión profesional para hacer frente a la pérdida de empleo y ofrecer una formación que esté de acuerdo con las exigencias del mercado de trabajo y accesible a todos. Podrían explorarse enfoques innovadores de la formación y su financiamiento.
 13. Dada la alta proporción de mujeres empleadas en funciones que estaban más en riesgo durante la reestructuración actual de los servicios financieros, debería prestarse especial atención a garantizar que no se socaven los logros alcanzados en lo relativo a las políticas de equidad. De igual modo, los trabajadores en empleos atípicos deberían ser justamente tratados.
 14. La ayuda estatal y los rescates gubernamentales deberían estar orientados al mercado y a asegurar que existan reglas del juego equitativas dentro del sector, subsectores y países, dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales en el área de las relaciones laborales.
 15. Mayor coherencia en las políticas y en la coordinación regional e internacional podrían ayudar a evitar políticas proteccionistas que agravarían la crisis.
 16. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT, Declaración EMN), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 ofrecen principios esenciales acerca de los aspectos sobre los que la OIT puede desarrollar su contribución sobre las políticas para responder a la crisis. Las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 relativas a la promoción de empresas sustentables son también importantes.

³ El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.