



Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

Informe VI

Promover la justicia social

Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT
sobre la justicia social para una globalización equitativa



Conferencia
Internacional
del Trabajo

105.^a reunión, 2016

Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016

Informe VI

Promover la justicia social

*Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT
sobre la justicia social para una globalización equitativa*

Sexto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-329727-5 (impreso)
ISBN: 978-92-2-329728-2 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2016

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Introducción.....	1
Capítulo 1. Cambios en el contexto mundial	5
1.1. La crisis financiera y económica.....	5
1.2. El mundo del trabajo	7
1.3. Retos y oportunidades que conlleva el desarrollo	10
Capítulo 2. Medidas adoptadas por los Miembros.....	13
2.1. Conocimiento general de la Declaración y enfoques utilizados para aplicarla.....	15
2.1.1. Conocimiento y comprensión general de la Declaración	15
2.1.2. Enfoques para la aplicación de la Declaración	15
2.2. Aplicación a nivel nacional	16
2.2.1. Políticas, planes y estrategias nacionales	17
2.2.2. Indicadores y estadísticas apropiados.....	18
2.2.3. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	19
2.2.4. Promoción de empresas sostenibles.....	20
2.2.5. Coordinación por medio del diálogo social y otros mecanismos....	21
2.3. Aplicación de la Declaración mediante la coordinación de los esfuerzos de los Miembros	22
2.3.1. Intercambio de buenas prácticas.....	22
2.3.2. Cooperación para el desarrollo	23
2.3.3. Acuerdos comerciales y de inversión	25
2.3.4. Coordinación en el plano regional	26
2.3.5. Acuerdos regionales sobre migración.....	27
2.3.6. Coordinación en el plano multilateral.....	28
2.4. Comentarios y retos	30

Capítulo 3. Medidas adoptadas por la Organización	33
3.1. Comprender la situación y las necesidades de los Miembros y responder a las mismas mediante discusiones recurrentes.....	33
3.1.1. Modalidades.....	35
3.1.2. Las discusiones recurrentes como herramientas de conocimiento y gobernanza.....	35
3.2. Utilización óptima de la ventaja única que representan la estructura tripartita y el sistema normativo de la OIT	41
3.2.1 Mejora del funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	41
3.2.2. Fortalecimiento de las normas como medio para alcanzar los objetivos estratégicos	43
3.3. Promover un enfoque más integrado en la OIT	45
3.3.1. Efectividad y eficiencia en la labor de la Oficina	45
3.3.2. Investigación y creación de conocimientos para desarrollar políticas y actividades de promoción	46
3.3.3. Cooperación técnica y conocimientos especializados	47
3.4. Observaciones y retos.....	54
Capítulo 4. Actividades llevadas a cabo por iniciativa y con la participación de organizaciones regionales e internacionales	59
4.1. Organizaciones internacionales	59
4.1.1. Sistema de las Naciones Unidas	59
4.1.2. Colaboración con las instituciones económicas internacionales	63
4.2. Organizaciones regionales.....	65
4.3. Cooperación de la OIT con agrupaciones de Estados	68
4.4. Actores no estatales.....	69
4.5. Observaciones y dificultades encontradas	73
Capítulo 5. Desarrollar plenamente el potencial de la Declaración	77
5.1. Datos sobre las repercusiones y retos del futuro.....	77
5.2. Preparar a la OIT para su segundo centenario.....	78
5.2.1. Ámbitos para la adopción de medidas específicas destinadas a mejorar la aplicación de la Declaración	79
5.2.2. Hacer realidad la aspiración universal de justicia social	81

Abreviaturas

APEC	Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
BAfD	Banco Africano de Desarrollo
BAfD	Banco Asiático de Desarrollo
BEI	Banco Europeo de Inversiones
BRICS	Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica
CAS	Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
DCI	Dependencia Común de Inspección
ECOSOC	Consejo Económico y Social
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMI	Fondo Monetario Internacional
G-15	Grupo de los Quince
G-20	Grupo de los Veinte
G-7	Grupo de los Siete
g7+	grupo de Estados frágiles y en conflicto
G-77	Coalición de los países en desarrollo
G-8	Grupo de los Ocho
ISO	Organización Internacional de Normalización
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MEN	mecanismo de examen de las normas
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONG	organización no gubernamental
PDFT	principios y derechos fundamentales en el trabajo
PIB	producto interno bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPA	paridad del poder adquisitivo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RIAL	Red Interamericana para la Administración Laboral
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea

Introducción

1. La adopción en 2008 de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (en adelante, la Declaración) reflejó el amplio consenso de que, a medida que el mundo del trabajo experimentaba una profunda transformación, se hacía necesaria una contribución de la OIT para obtener un resultado más satisfactorio y equitativo para todos. La Declaración institucionaliza el concepto de trabajo decente y establece un enfoque integrado para hacerlo realidad, sobre la base de cuatro objetivos estratégicos interrelacionados que se derivan del mandato constitucional de la OIT, a saber: la promoción del empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT). Estos objetivos se han de alcanzar conjuntamente con las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación.
2. Tanto la Organización como sus Miembros ¹ se comprometen en la Declaración a adoptar un enfoque integrado para alcanzar el objetivo del trabajo decente y promover la justicia social ². Dicho enfoque destaca la necesidad de situar el trabajo decente y el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales, tanto a nivel nacional como regional, y en el sistema multilateral. Para los Miembros, ese compromiso supone la consecución integrada de los objetivos estratégicos a nivel nacional y en cooperación con los demás. Por su parte, la Organización se compromete a apoyar la labor de los Miembros reforzando su capacidad, coordinando sus medios de acción y aumentando su eficacia operacional y política en el sistema multilateral.
3. En marzo de 2014, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 105.ª reunión de la Conferencia un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración con arreglo al seguimiento de la Declaración ³. De conformidad con lo dispuesto en el seguimiento, está previsto que la Conferencia se centre en examinar en qué medida la Declaración ha contribuido a promover, entre los Miembros, los fines y objetivos de la OIT mediante la aplicación integrada de los objetivos estratégicos. En la evaluación

¹ A los efectos del presente informe, se considera «Miembros» a los Estados que hayan aceptado las obligaciones de la Constitución de la OIT. Los Miembros de la OIT actúan a través de mandantes tripartitos que representan a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

² El enfoque integrado incluye: la promoción universal de los cuatro objetivos estratégicos; el carácter interrelacionado, indisoluble y mutuamente complementario de los objetivos estratégicos; el respeto a las medidas de aplicación de los Miembros, habida cuenta de las condiciones y circunstancias nacionales y de las necesidades y prioridades de los empleadores y los trabajadores; la interdependencia, solidaridad y cooperación entre todos los Miembros; y los principios y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo. Declaración, Parte I.

³ OIT: *Actas de la 320.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, marzo de 2014, documento GB.320/PV, párrafo 351.

también deberían examinarse las medidas específicas de seguimiento institucional conforme a lo dispuesto en la resolución adoptada junto con la Declaración ⁴.

4. A la luz de su evaluación, la Conferencia ha de formular, en cumplimiento de las disposiciones de la Declaración, una serie de conclusiones sobre la conveniencia de efectuar nuevas evaluaciones o de adoptar cualquier otro tipo de medidas apropiadas para desarrollar plenamente el potencial de la Declaración. Asimismo, la evaluación de la Conferencia se efectúa en un momento muy oportuno para preparar actividades relacionadas con el centenario de la OIT, el plan estratégico para 2018-2021 y el seguimiento que la OIT da a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

5. El presente informe se ha preparado de acuerdo con las instrucciones y las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración ⁵, tomando en consideración las opiniones expresadas en consultas tripartitas informales y las respuestas a un cuestionario enviadas por mandantes tripartitos en representación de más de 100 Miembros. El informe está estructurado del siguiente modo:

- ❑ En el capítulo 1 se examina de manera sucinta el cambiante contexto económico y social mundial en el que los Miembros y la Organización han adoptado medidas para aplicar la Declaración.
- ❑ En el capítulo 2 se abordan las medidas adoptadas por los Miembros en relación con la Declaración, a nivel individual y en cooperación con los demás.
- ❑ El capítulo 3 se centra en las medidas adoptadas por la Organización para comprender y responder a las necesidades de sus Miembros mediante discusiones recurrentes, mejorar la gobernanza de la OIT y aplicar un enfoque integrado en su labor.
- ❑ El capítulo 4 versa sobre las acciones relacionadas con la Declaración que han llevado a cabo las organizaciones internacionales, las organizaciones regionales y otros actores internacionales interesados, y sobre la colaboración de la OIT con ellos.
- ❑ En el capítulo 5 se presentan las observaciones relativas a los datos sobre el efecto global que ha tenido la Declaración, se destacan ciertas cuestiones para consideración de la Conferencia en su evaluación de las repercusiones de la Declaración y se identifican posibles orientaciones con respecto a medidas futuras.

6. La información y los análisis presentados en el informe se basan en gran medida en las respuestas al cuestionario elaborado por la Oficina, en la experiencia de un amplio número de funcionarios de la OIT, en los informes, las decisiones y la documentación pertinente de la OIT, en las bases de datos estadísticos y de otros tipos, y en las evaluaciones pertinentes de la OIT y los exámenes institucionales internos ⁶. El informe también se basa en resoluciones e informes oficiales pertinentes de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales y regionales, así como en consultas celebradas con miembros de las secretarías de varias organizaciones internacionales y de otros tipos de organizaciones ⁷ sobre la aportación de éstas al enfoque integrado y las posibles medidas

⁴ OIT: *Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008.

⁵ Se proporcionaron orientaciones en las 320.ª, 322.ª, 323.ª y 325.ª reuniones del Consejo de Administración. Véanse los documentos GB.323/INS/3 y GB.325/INS/3.

⁶ Las fuentes de la OIT utilizadas, en particular, para el presente informe se encuentran en: www.ilo.org/sjd2008.

⁷ Comisión de la Unión Africana, Comisión Europea, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Banco Interamericano de Desarrollo, Corporación Financiera Internacional, Fondo Monetario

que se podrían adoptar en el futuro para conseguir una mayor coherencia de las políticas multilaterales.

Internacional, Organización Internacional para las Migraciones, Centro de Comercio Internacional, Organización de los Estados Americanos, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Comisión Económica para Europa, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Pacto Mundial, Comité de Alto Nivel sobre Programas, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas, Programa Mundial de Alimentos, Grupo del Banco Mundial, Organización Mundial de la Salud y Organización Mundial del Comercio.

Capítulo 1

Cambios en el contexto mundial

7. La Declaración sobre la Justicia Social fue adoptada en un momento de gran incertidumbre en el mundo del trabajo, ante la creciente preocupación por las repercusiones de la globalización y tras reconocerse que era necesario estrechar la colaboración con las organizaciones internacionales respecto de estas cuestiones.

8. La adopción de la Declaración sobre la Justicia Social, tres meses antes del inicio de la crisis financiera mundial a finales de 2008, fue oportuna en muchos sentidos. En la Declaración se reafirmaron los valores de la OIT mediante el concepto de trabajo decente y se hizo un llamamiento a favor de una mayor coherencia de las políticas, sentándose así las bases del Pacto Mundial para el Empleo, que fue adoptado por la Conferencia en junio de 2009 para hacer frente a la crisis ¹. El Pacto recibió más tarde el respaldo del Consejo Económico y Social (ECOSOC) ², el Grupo de los Ocho (G-8) ³, el Grupo de los Veinte (G-20) ⁴, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) y otras organizaciones internacionales y regionales (véase el capítulo 4).

9. La presente evaluación por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración deberá tomar en consideración el impacto de la crisis y las medidas para solventarla, así como otras tendencias y procesos de transición importantes a escala mundial que han transformado el mundo del trabajo desde 2008. Éstos incluyen, entre otros, el cambio climático, el crecimiento de la población, el agotamiento de los recursos naturales, los desastres naturales y los desastres provocados por el hombre, movimientos de población sin precedentes y la rápida evolución de la tecnología y de los flujos de información.

1.1. La crisis financiera y económica

10. La crisis financiera y económica que comenzó a finales de 2008 afectó tanto a los países desarrollados como a los países en desarrollo. La peor recesión mundial desde la Gran Depresión de los años treinta estuvo a punto de llevar a la suspensión de pagos a varias economías europeas, y llegó a temerse que esto pudiera provocar también el colapso

¹ OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009.

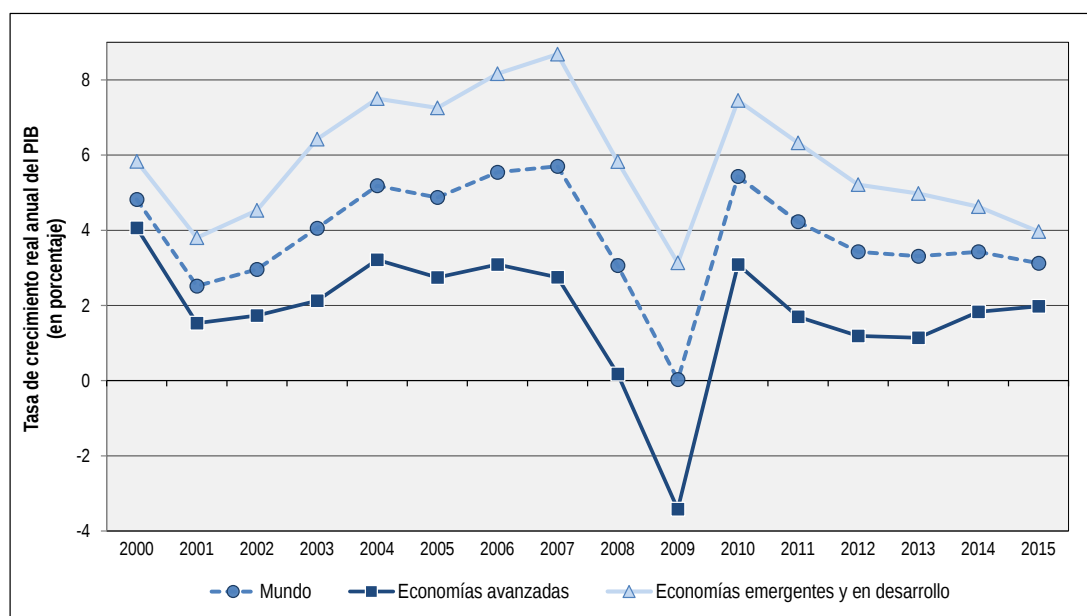
² ECOSOC: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, resolución 2009/5. En la resolución se alienta a los Estados Miembros a que utilicen plenamente el pacto en los planes de recuperación posteriores a una crisis.

³ En julio de 2009, los líderes del G-8 declararon que el Pacto Mundial para el Empleo era «pertinente para responder a la crisis a escala mundial y promover la dimensión social de la globalización»: *Liderazgo responsable para un futuro sostenible*, Declaración de los líderes del G-8, L'Aquila (Italia), julio de 2009, párrafo 37.

⁴ En noviembre de 2009, los líderes del G-20 acogieron con satisfacción el Pacto Mundial para el Empleo como un «marco orientado hacia el empleo para el crecimiento económico futuro»: G-20 Cumbre de Pittsburgh, párrafo 46.

del euro. Muchos países en desarrollo se enfrentaban además a una crisis alimentaria, puesto que los precios de las materias primas no combustibles habían aumentado un 50 por ciento entre 2005 y 2008 ⁵.

Gráfico 1.1. Crecimiento del PIB en el período 2000-2015



Fuente: FMI: base de datos de las *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2015.

11. La tasa de crecimiento del producto interno bruto (PIB) anual de la economía mundial, que había aumentado en promedio un 4,5 por ciento entre 2000 y 2007 cayó al 3,3 por ciento en el período posterior a la crisis, de 2009 a 2015. Las caídas más pronunciadas se registraron en las economías avanzadas, donde el crecimiento anual del PIB pasó del 2,7 por ciento al 1,1 por ciento. En las economías emergentes y en las economías en desarrollo también se produjo una desaceleración, dado que sus tasas de crecimiento pasaron de un promedio del 6,5 por ciento antes de la crisis al 5,1 por ciento después de la crisis. La fragilidad de las economías avanzadas se ha seguido propagando a las economías emergentes y a las economías en desarrollo, donde las tasas de crecimiento medio anual del PIB han caído más de un 3 por ciento en los últimos seis años, hasta situarse en el 4 por ciento en 2015 ⁶.

12. En los primeros momentos, los gobiernos coordinaron sus medidas fiscales para contrarrestar los efectos sociales y económicos de la crisis y estimular un crecimiento inclusivo, como el preconizado en el Pacto Mundial para el Empleo. En algunos países que adoptaron respuestas integradas en materia de políticas, la crisis tuvo un impacto menor ⁷. Sin embargo, la crisis también reveló ciertos problemas arraigados en algunos países, y varias economías avanzadas abandonaron los paquetes de estímulo y empezaron a aplicar medidas de consolidación fiscal. En 2011, los recortes de gastos aplicados en

⁵ FMI: base de datos de las *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2015.

⁶ Las economías del grupo BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica) registraron una desaceleración relativamente mayor y, en el período 2010-2014, el crecimiento medio de la inversión se situó en un 4,5 por ciento por debajo del promedio anterior a la crisis. Banco Mundial: base de datos de los indicadores del desarrollo mundial.

⁷ Como Australia y Brasil, donde se adoptaron medidas específicas, bien para mantener los ingresos de los hogares, bien para aumentarlos, mediante la mejora de los programas de asistencia social. OIT: *Informe sobre el trabajo en el mundo: Crisis mundial del empleo y perspectivas* (Ginebra, 2009), pág. ix.

varias economías importantes provocaron un déficit de la demanda agregada, incertidumbre entre los consumidores y las empresas y una reducción de la inversión. Algunos indicadores clave, como el consumo privado medio y las tasas de aumento de la inversión, aún no han vuelto a los niveles anteriores a la crisis ⁸. A menudo las micro, pequeñas y medianas empresas, que tienen niveles de productividad más bajos y más limitaciones para obtener financiación, se encuentran en una situación particularmente desventajosa porque además de esto siguen haciendo frente a una baja demanda.

13. La creación de empleos se estancó considerablemente en el período posterior a la crisis y sólo ha empezado a recuperarse en algunas economías en fechas recientes. En 2015 a nivel mundial había 197 millones de personas desempleadas, 27 millones más que antes de la crisis ⁹. En muchos países, el desempleo juvenil es más del doble de la tasa media de desempleo, y la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo un 26 por ciento inferior a la de hombres ¹⁰.

14. Los índices mundiales de salarios reales registraron una drástica caída en 2008 y 2009, se recuperaron moderadamente en 2010 y han seguido descendiendo desde entonces ¹¹. Aunque las tendencias son variadas, la desigualdad ha aumentado en la mayoría de los países desarrollados, así como en muchos países en desarrollo. Esto ha generado bastante preocupación, porque la desigualdad puede tener un efecto dañino en la cohesión política y social, y porque cada vez más investigaciones muestran que un alto nivel de desigualdad puede conducir a un crecimiento económico más lento y menos sostenido ¹².

1.2. El mundo del trabajo

15. En el marco de los cambios cíclicos relacionados con la crisis y la recuperación, el mundo del trabajo ha seguido experimentando profundas transformaciones estructurales debido a los efectos de factores clave como la demografía, las nuevas tecnologías, la organización del trabajo y los nuevos métodos de producción.

16. La demografía de la mano de obra está transformando el mundo del trabajo como consecuencia del rápido aumento de la población en la mayoría de países de África y del cuasi estancamiento demográfico y el envejecimiento de la población en otras economías en desarrollo y avanzadas ¹³. El mundo se enfrenta al reto formidable de crear 600 millones de nuevos empleos para 2030, la mayoría en países en desarrollo, para poder volver a los niveles de empleo anteriores a la crisis, proporcionar empleo a los 40 millones de mujeres y hombres jóvenes que entran en el mercado de trabajo cada año y aumentar la tasa de actividad de la mujer de acuerdo con las metas internacionales establecidas ¹⁴.

17. El mundo del trabajo también está cambiando debido a los rápidos avances tecnológicos. Las tecnologías de la información y en microcomputadoras, los avances en

⁸ Las tasas de crecimiento promedio posteriores a la crisis (2008-2013) se mantienen por debajo de las tasas anteriores a la crisis (2000-2007) en un 1,5 por ciento y un 2,4 por ciento, respectivamente. Banco Mundial: base de datos de los indicadores de desarrollo mundial.

⁹ OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2016* (Ginebra, 2016), pág. 5.

¹⁰ *Ibíd.*, pág. 25.

¹¹ OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra, 2014), pág. 5.

¹² OIT, FMI, OCDE y Grupo del Banco Mundial: *La desigualdad de los ingresos y la participación del ingreso del trabajo en los países del G-20: tendencias, repercusiones y causas* (Ginebra, 2015), pág. 2.

¹³ OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2015* (Ginebra, 2015), págs. 57-59.

¹⁴ OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2012: Prevenir una crisis mayor del empleo* (Ginebra, 2012), pág. 9.

robótica, programas e inteligencia artificial, y la disponibilidad de innumerables servicios de Internet, han cambiado la manera en que se producen y suministran los bienes y servicios. Estas innovaciones han reforzado los vínculos entre los sectores de la agricultura, la industria y los servicios, y están afectando inevitablemente la organización del trabajo.

18. A medida que desaparecen los empleos rutinarios, van surgiendo nuevos empleos en la economía del conocimiento, la economía verde y la economía del cuidado, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados. Las estimaciones de la OIT indican que la transición hacia una economía más verde podría generar entre 15 y 60 millones de empleos adicionales a nivel mundial durante las próximas décadas ¹⁵. Aunque los tipos de trabajo independiente y basados en dispositivos móviles con acceso a Internet facilitan la conexión entre los trabajadores y los empleadores y ofrecen flexibilidad, también conllevan desafíos para garantizar unas condiciones de trabajo decentes. Sin un contrato formal, esos tipos de trabajo pueden acarrear horarios laborales excesivos y una escasa protección social. Actualmente, el carácter descentralizado de estos empleos hace más difícil que los trabajadores puedan organizarse y ejercer su derecho de negociación colectiva. Por ejemplo, el trabajo participativo (*crowd-work*) ¹⁶, que ofrece oportunidades de empleo a trabajadores conectados a Internet por todo el mundo, plantea desafíos en relación con la normativa laboral y la protección de los trabajadores.

19. Los nuevos métodos de producción han facilitado el desarrollo de cadenas de suministro mundiales más complejas y generalizadas, que en la actualidad se han convertido en una herramienta comúnmente utilizada para organizar la inversión y la producción en la economía globalizada. Esto ha generado oportunidades de desarrollo económico y social y ha creado empleos, proporcionando a muchos trabajadores un punto de acceso al mercado de trabajo formal y un medio para salir de la pobreza en numerosos países. También ha mejorado la productividad de las empresas que operan en las cadenas de suministro mundiales. Sin embargo, también hay indicios de que las cadenas de suministro mundiales pueden afectar a diferentes aspectos de la calidad de los trabajos, como los salarios y el carácter de los contratos de trabajo ¹⁷.

20. Un análisis reciente de la OIT revela transformaciones importantes en las formas atípicas de trabajo. Existe una tendencia a la baja en el número de trabajadores asalariados y a sueldo en la mayoría de economías avanzadas, mientras que este número sigue creciendo en las economías emergentes y en desarrollo, aunque a un ritmo inferior ¹⁸. Especialmente en los países en desarrollo, el trabajo asalariado y a sueldo ofrece oportunidades para ampliar las opciones de empleo e introducir en el mercado de trabajo a las mujeres, los jóvenes y otros grupos de trabajadores en riesgo de padecer déficits de trabajo decente. Sin embargo, los datos muestran que aproximadamente la mitad de los trabajadores asalariados y a sueldo de todo el mundo carecen de contratos de trabajo permanentes, lo cual tiene consecuencias en materia de derechos laborales, seguridad de

¹⁵ OIT: *Hacia el desarrollo sostenible: Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde* (Ginebra, 2012), pág. viii.

¹⁶ El trabajo participativo (*crowd-work*) lo realizan, por medio de plataformas en línea, grupos de trabajadores independientes que responden a llamadas por Internet. Las personas que desempeñan este tipo de trabajo pueden vivir en cualquier lugar del mundo, mientras puedan conectarse a la red. Véase OIT, 2015 (en inglés): www.iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy.

¹⁷ OIT: *Perspectivas laborales y sociales en el mundo: El empleo en plena mutación* (Ginebra, 2015), pág. 140. La incidencia de las cadenas de suministro mundiales en el mundo del trabajo es el tema de una discusión general en la presente reunión de la Conferencia.

¹⁸ *Ibíd.*, pág. 13. El empleo asalariado y a sueldo está aumentando en algunas regiones, como en África Subsahariana y Asia Meridional, donde atañe al 20 por ciento de los trabajadores aproximadamente. El resto es contratado en formas atípicas de empleo.

los ingresos, desigualdad de salarios e ingresos, cobertura de la protección social y consecuencias para el progreso económico y social en sentido más amplio ¹⁹. Además, los trabajadores sin contratos permanentes suelen ser más vulnerables que aquellos en relaciones de trabajo tradicionales, y están más expuestos a riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y a una remuneración menor ²⁰.

21. En un contexto en el que surgen oportunidades y desafíos nuevos y transformadores en el mundo del trabajo, los 2,3 millones de trabajadores que mueren cada año como consecuencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ²¹, los 21 millones de víctimas del trabajo forzoso ²² y los 168 millones de niños sometidos a trabajo infantil ²³ nos recuerdan con crudeza que aún sigue habiendo déficits de trabajo decente. Éstos incluyen, entre otros, la denegación de los derechos en el trabajo, la falta de suficientes oportunidades de empleo de calidad, una protección social insuficiente y la falta de diálogo social, especialmente en la economía informal, en la que trabaja más de la mitad de la fuerza de trabajo mundial.

22. Los cambios en la composición y la organización de la producción y en el trabajo, así como los persistentes déficits de trabajo decente, van unidos a los desafíos relativos a la gobernanza del trabajo. A pesar de la tendencia a la desregulación que se ha registrado en las últimas décadas en muchos países, ha habido un creciente reconocimiento de las normas internacionales del trabajo como componentes clave de los procesos de integración regionales y subregionales, y se están incluyendo en acuerdos comerciales de distintos niveles. Al mismo tiempo, el aumento en número y tamaño de las empresas multinacionales se ha visto acompañado por un incremento del número de iniciativas privadas de cumplimiento de la normativa (que incluyen la responsabilidad social de las empresas) y de acuerdos negociados que fomentan el diálogo entre las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores en toda la cadena de suministro.

23. Para abordar estas transformaciones en el mundo del trabajo se debe examinar el trabajo decente en todas sus dimensiones con una visión de futuro. Y aquí cabría preguntarse, entre otras cosas: qué significa el trabajo en nuestras vidas y en la sociedad y cómo está cambiando; dónde se están creando empleos; qué factores están impulsando la organización del trabajo y la producción y qué significan para el trabajo decente; y qué ajustes podrían necesitarse en los marcos normativos y en las instituciones que gobiernan el cambiante mundo del trabajo. El diálogo continuo con los mandantes tripartitos y distintos actores interesados en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo brindará una oportunidad para analizar estas cuestiones y permitirá crear en última

¹⁹ OIT: *Perspectivas laborales y sociales en el mundo: El empleo en plena mutación* (Ginebra, 2015), pág. 13. En los países de ingresos medianos y bajos, cerca del 72 por ciento y del 87 por ciento de los trabajadores asalariados y a sueldo, respectivamente, trabajan sin un contrato permanente, mientras que en las economías de ingresos altos el porcentaje es menor, del 25 por ciento, aunque ha aumentado ligeramente desde 2004 al haberse sumado una nueva categoría de trabajadores sin contrato.

²⁰ Por ejemplo, a menudo los trabajadores temporales no reciben formación o explicaciones adecuadas en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus derechos o deberes. Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (en inglés): www.osha.gov/temp_workers/.

²¹ OIT: *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention*, XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2014, Foro Mundial para la Prevención, 24 a 27 de agosto de 2014, Frankfurt, Alemania (Ginebra, 2014).

²² OIT: *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology* (Ginebra, 2012), pág. 13.

²³ OIT: *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil: Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012* (Ginebra, 2013), pág. 1.

instancia una comisión de alto nivel sobre el tema y preparar la discusión que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de 2019 ²⁴.

1.3. Retos y oportunidades que conlleva el desarrollo

24. Como señalan las Naciones Unidas, miles de millones de mujeres y hombres siguen viviendo en la pobreza y privados de una vida digna; de ellos, más de 327 millones de trabajadoras y trabajadores viven en condiciones de pobreza extrema, y 967 millones en condiciones de pobreza moderada o casi pobreza ²⁵. Han aumentado las desigualdades entre los países y dentro de ellos, y existen enormes disparidades en cuanto a las oportunidades, la riqueza y el poder. La desigualdad entre los géneros sigue siendo un reto fundamental, como refleja, por ejemplo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que sigue en torno al 20 por ciento ²⁶. Los riesgos mundiales para la salud, el aumento de la frecuencia y la intensidad de los desastres naturales, la escalada de los conflictos, el extremismo violento, el terrorismo y las consiguientes crisis humanitarias y desplazamientos forzados de la población amenazan con anular muchos de los avances en materia de desarrollo logrados durante los últimos decenios. El agotamiento de los recursos naturales y los efectos negativos de la degradación medioambiental se están sumando a los desafíos a los que se enfrenta la humanidad y los están agravando. El cambio climático es uno de los mayores retos y sus efectos adversos están menoscabando la capacidad de todos los países para alcanzar el desarrollo sostenible.

25. Sin embargo, a pesar de estas dificultades, el mundo ha hecho avances en la lucha contra la pobreza extrema y el hambre, en la consecución de la enseñanza universal y la igualdad de género, y ha logrado mejorar la supervivencia y la salud infantil. Muchas de las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) han sido alcanzadas total o parcialmente, entre otras, la meta 1.A para reducir a la mitad las tasas de pobreza extrema. Millones de niños que tenían pocas probabilidades de sobrevivir hasta el quinto año de vida han superado esos años críticos y un número cada vez mayor de estos niños está escolarizado. Aunque existen importantes variaciones entre las regiones y los países, cerca de dos tercios de los países en desarrollo han alcanzado la paridad de género en la enseñanza primaria. Se está reduciendo la incidencia de enfermedades prevenibles. La expansión de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la interconexión mundial brinda grandes posibilidades de acelerar el progreso humano, superar la brecha digital y desarrollar las sociedades del conocimiento, y lo mismo sucede con la innovación científica y tecnológica en ámbitos tan diversos como la medicina y la energía. En diciembre de 2015, 195 Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron un acuerdo histórico en la conferencia sobre el cambio climático celebrada en París para combatir el cambio climático e impulsar medidas e inversiones para un futuro bajo en emisiones de carbono, resiliente y sostenible ²⁷.

²⁴ OIT: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013; y *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Informe I, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015.

²⁵ OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2016* (Ginebra, 2016), pág. 19. La pobreza extrema se define como la situación de las personas que trabajan pero viven con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día, en términos de paridad de poder adquisitivo (PPA); la pobreza moderada se sitúa entre 1,90 dólares de los Estados Unidos y 3,10 dólares de los Estados Unidos al día en términos de PPA; la pobreza casi moderada se sitúa entre 3,10 y 5 dólares de los Estados Unidos al día en términos de PPA.

²⁶ OIT: *Igualdad salarial: Guía introductoria* (Ginebra, 2013), pág. 12.

²⁷ El acuerdo destaca especialmente «los imperativos de una transición justa para la fuerza de trabajo y la creación de empleos decentes y de calidad, en conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional». *Adopción del Acuerdo de París*, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio

26. Sin embargo, los progresos alcanzados en la consecución de los ODM han sido desiguales, y en algunos casos se han obtenido menos resultados, especialmente en África, los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo. Algunos de los ODM no se han alcanzado, en especial los relacionados con la salud materna, neonatal e infantil. La meta 1.B que se ajusta de un modo muy directo a los principios de la Declaración y que consiste en «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes», sigue sin alcanzarse. Como señalaron recientemente las Naciones Unidas, se requiere mucho trabajo para «aumentar la productividad, promover una transformación estructural sostenible y ampliar los sistemas de protección social para los trabajadores más pobres y vulnerables y sus familias»²⁸.

27. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible brinda una nueva oportunidad para acabar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y abordar el cambio climático para 2030. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) van más allá que los ODM y se basan en los mismos principios transformadores de la Declaración. La Agenda 2030 es universal, tiene en cuenta las cuestiones de género y se basa en derechos y en el reconocimiento de que las tres dimensiones — económica, social y ambiental — deben perseguirse de forma integrada, con políticas más coherentes y a través de alianzas entre los múltiples interesados. El objetivo 8 consiste en «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos»; además, el trabajo decente se halla integrado en otros objetivos y metas mundiales²⁹.

28. La Agenda 2030 está ligada a la Agenda de Acción de Addis Abeba sobre la financiación para el desarrollo, aprobada en julio de 2015, en la que se insta a movilizar los recursos nacionales públicos, la actividad financiera y comercial privada nacional e internacional, y la cooperación internacional para el desarrollo³⁰. Además, las Naciones Unidas han concluido recientemente una serie de diálogos intergubernamentales y deliberaciones interinstitucionales para asegurarse de que se adecúan al objetivo de asistir a los países en la aplicación de la Agenda 2030, aprovechando las reformas del marco «Unidos en la acción» para promover una mayor coherencia y eficacia operativa, especialmente a nivel de país. En los diálogos se realizó un análisis general de la base y la fragmentación de la financiación de las Naciones Unidas, su estructura de gobernanza y sus funciones principales, y el reto de conciliar las dimensiones normativas y operacionales de su labor en pro del desarrollo, la paz, los derechos humanos y la asistencia humanitaria. Destacaron que el sistema de las Naciones Unidas se encuentra en muchos aspectos en una encrucijada, por lo que es aún más importante que los mandantes y la Oficina participen en los debates a nivel intergubernamental e interinstitucional para asegurarse de que los objetivos y los principios de la Declaración se comprenden bien y se aplican de forma apropiada a medida que se implementa la Agenda 2030.

29. El carácter central del trabajo decente en la Agenda 2030 tiene repercusiones de gran calado para los objetivos de la Declaración. Se prevé que la OIT y sus Miembros sean llamados a desempeñar una función plena y activa en la aplicación de la Agenda 2030,

Climático, Conferencia de las Partes, París, 30 de noviembre al 11 de diciembre de 2015, documento FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1.

²⁸ Naciones Unidas: *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2015* (Nueva York, 2015).

²⁹ Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, documento A/RES/70/1, Nueva York, 2015.

³⁰ Naciones Unidas: *Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo*, documento A/RES/69/313 (Addis Abeba, 2015).

entre otras cosas, mediante la participación activa de los mandantes tripartitos y el apoyo a las estrategias nacionales de desarrollo sostenible. Este hecho acentúa la necesidad de apoyar a los mandantes reforzando más la capacidad de la OIT, mejorando la coordinación de sus medios de acción y aumentando su eficacia operacional y política en el sistema multilateral, tal y como se solicita en la Declaración.

Capítulo 2

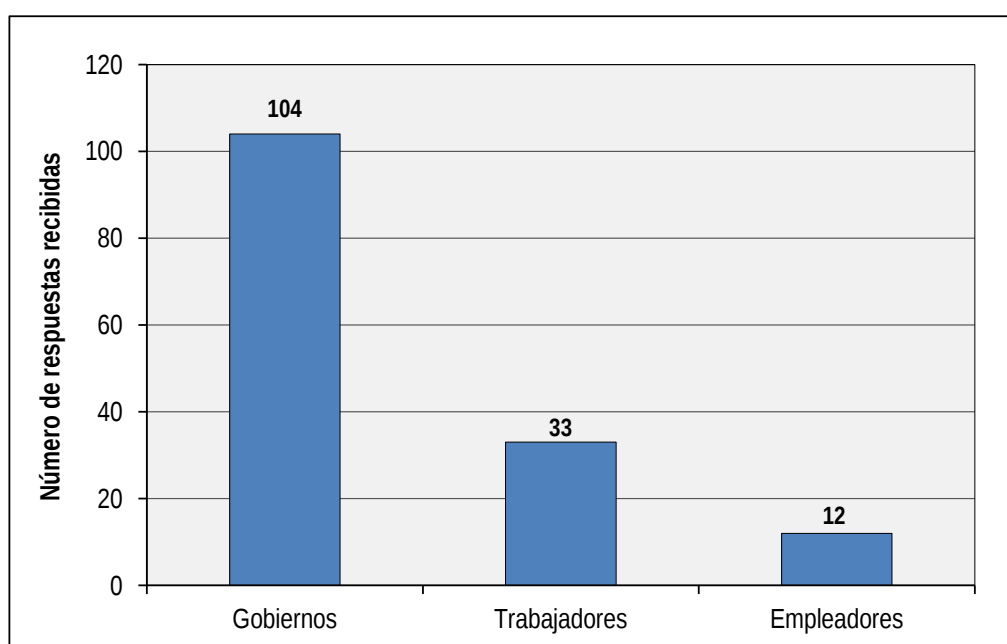
Medidas adoptadas por los Miembros

30. En la Declaración, los Miembros de la OIT reiteran su firme voluntad de alcanzar los objetivos estratégicos, y reconocen la interdependencia de los mismos y la importancia de aplicar un enfoque integrado con miras a la consecución de dichos objetivos. La Declaración proporciona un marco de referencia común, cuyo objetivo es guiar a los Miembros en la adopción de medidas individuales o colectivas.

31. Tal y como se prevé en la Declaración, la Oficina solicitó información a los mandantes tripartitos sobre las medidas tomadas en virtud de la misma. A tal efecto, les envió un cuestionario que constituyó el primer ejercicio colectivo en el que participaron todos los Miembros desde la adopción del instrumento. Dicho cuestionario fue elaborado en colaboración con los mandantes tripartitos, a fin de recabar información que la Oficina no hubiera podido obtener de otro modo. En este caso, se solicitó a los Miembros que mantuvieran consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores al preparar sus respuestas.

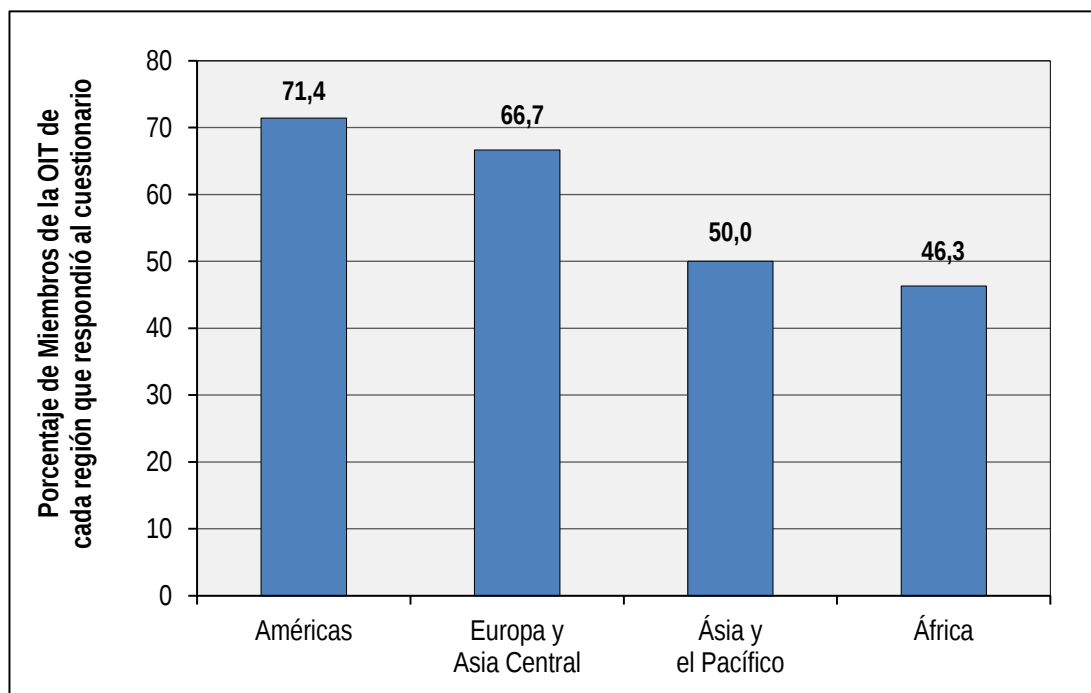
32. La información que figura en el presente capítulo se basa en gran medida en las respuestas al cuestionario enviadas por 104 gobiernos, así como en la información y las observaciones adicionales remitidas por 45 organizaciones de empleadores y de trabajadores. Más de la mitad de los Miembros de la OIT ha respondido al cuestionario, incluida la mayoría de los miembros actuales del Consejo de Administración.

Gráfico 2.1. Respuestas al cuestionario



33. Las tasas de respuesta fueron especialmente altas en Europa y Asia Central y las Américas. En todas las regiones, las respuestas traducen un hondo interés en la evaluación de las repercusiones de la Declaración. De ciertas respuestas se colige que el cuestionario motivó la celebración de consultas tripartitas sobre las repercusiones de la Declaración.

Gráfico 2.2. Respuestas al cuestionario por región



34. Las respuestas ofrecen muchos ejemplos de las diversas medidas que han adoptado los Miembros como la ratificación de normas internacionales del trabajo, la adopción de disposiciones legislativas, la elaboración de políticas y programas, la creación de capacidad, actividades de investigación y estadísticas y la coordinación de actividades a todos los niveles. Esto incluye, entre otras cosas, algunas de las medidas contempladas en la Parte II, B, de la Declaración, sin mencionarla explícitamente ¹. En la medida de lo posible, las respuestas de los Miembros se han complementado con la información de que disponía la Oficina, en particular sobre los índices de ratificación, las políticas nacionales de empleo, los acuerdos comerciales y la cooperación para el desarrollo.

35. Las secciones que vienen a continuación presentan una visión global de los conocimientos generales que tienen los Miembros acerca de la Declaración, cómo han enfocado su aplicación y qué iniciativas han emprendido a escala nacional. Abarcan también las medidas que han aplicado colaborando en los planos regional e internacional, a través de: mecanismos de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular, cooperación para el desarrollo, actividades comerciales y de inversión, así como de procesos de integración regional y acuerdos sobre migración laboral.

¹ Cabe tomar en consideración medidas tales como: la adopción de estrategias nacionales y/o regionales en pro del trabajo decente; el establecimiento de indicadores o estadísticas para verificar y evaluar los progresos realizados; la ratificación o aplicación de instrumentos de la OIT; la coordinación de las posturas expresadas en los foros internacionales pertinentes y las medidas tomadas a la luz de la Declaración; la promoción de empresas sostenibles; el intercambio de buenas prácticas nacionales o regionales en relación con el trabajo decente; y la prestación de un apoyo apropiado a los esfuerzos desplegados por otros Miembros. Véase la Parte II, B, i)-vii) de la Declaración.

2.1. Conocimiento general de la Declaración y enfoques utilizados para aplicarla

2.1.1. Conocimiento y comprensión general de la Declaración

36. De las respuestas se desprende que los Miembros tienen conocimiento de la Declaración y, en general, entienden la importancia que reviste para la OIT desde un punto de vista institucional. En todas las respuestas se reitera un apoyo constante al concepto de trabajo decente, no obstante, también se evidencia una mayor comprensión de los elementos individuales de la Declaración que de sus repercusiones como instrumento destinado a orientar la labor de los Miembros. Ello queda patente, sobre todo, en lo que respecta a la aplicación del enfoque integrado en pro del trabajo decente.

37. En general, las respuestas contienen más información sobre la promoción de los objetivos estratégicos del empleo y la protección social, que del diálogo social y el tripartismo y los PDFT. Si bien en todas las respuestas se hace referencia al diálogo social, la mayor parte de la información suministrada sobre este objetivo estratégico se concentra en procedimientos específicos de consulta tripartita más que en la promoción del diálogo social y el tripartismo como un objetivo estratégico propiamente dicho.

38. Algunas respuestas contienen información relacionada con la protección de los PDFT al amparo de la Constitución o la legislación nacional, o de la administración judicial. Sin embargo, pocas proporcionan datos sustanciales sobre las estrategias y medidas adoptadas con miras a respetar, promover y aplicar los PDFT, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias. Además, parece que no está del todo clara la diferencia entre el objetivo estratégico de los PDFT, basado en los convenios fundamentales, y la necesidad de utilizar el corpus completo de las normas internacionales del trabajo como herramienta para promover, aplicar y lograr los cuatro objetivos estratégicos, incluidos los PDFT.

2.1.2. Enfoques para la aplicación de la Declaración

39. Una vez adoptado el instrumento, numerosos Miembros difundieron el texto de la Declaración entre las administraciones nacionales y lo dieron a conocer a otras entidades, tales como los parlamentos nacionales. Algunos también lo remitieron a organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Países como Noruega y Uruguay señalan que han patrocinado resoluciones relacionadas con la Declaración en el marco de organismos multilaterales y regionales como las Naciones Unidas y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), respectivamente (véase también el capítulo 4).

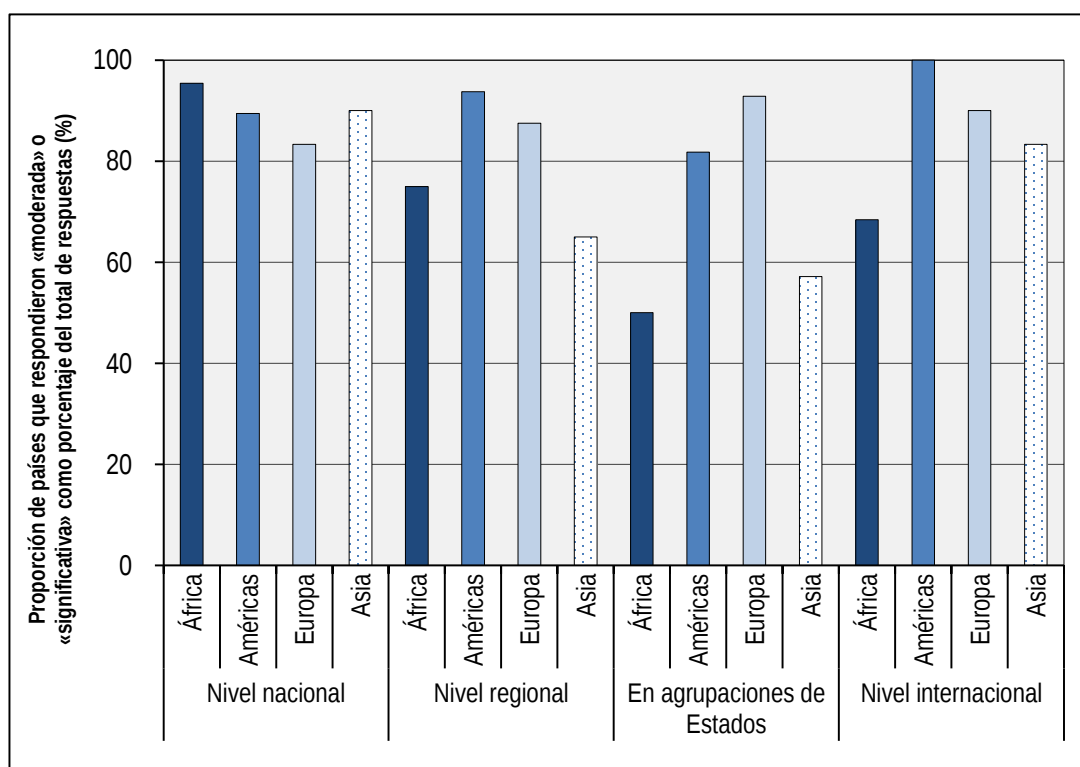
40. Varios Miembros indican que han elaborado estrategias en virtud de la Declaración, con miras a la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos y, en términos más generales, a lograr la coherencia de las políticas económicas, sociales, comerciales y de inversión. Aunque dichas estrategias pueden incluir un componente nacional, las respuestas tienden a resaltar las iniciativas de promoción del trabajo decente que los Miembros han emprendido en otros países, por ejemplo, mediante la cooperación para el desarrollo, el comercio y la inversión.

41. En cambio, de otras respuestas se desprende que ciertos Miembros no han considerado necesario adoptar medidas específicas para aplicar la Declaración, puesto que los objetivos estratégicos ya estaban integrados en las políticas y la legislación en vigor. Muchos de esos Miembros destacan más bien su forma de promover la Declaración a escala internacional o regional. Las organizaciones de trabajadores de algunos de estos países señalan que la falta de medidas concretas para la aplicación de la Declaración ha

minado la eficacia de la política social, e instan a la adopción de una estrategia específica en el plano nacional.

42. Si bien los enfoques relativos a la aplicación y el seguimiento de la Declaración difieren mucho de un país a otro, la mayoría de los Miembros considera en sus respuestas que la Declaración ha contribuido de forma «moderada» o «significativa» a la integración del Programa de Trabajo Decente en los planos nacional, regional e internacional. Diversos Miembros de Europa y Asia Central y las Américas indican que la contribución de la Declaración a la integración del trabajo decente ha sido más valiosa a nivel internacional y regional que a nivel nacional, mientras que varios Miembros de África y Asia consideran que ha tenido un mayor peso en el plano nacional que a nivel regional e internacional.

Gráfico 2.3. Contribución de la Declaración a la integración del trabajo decente en los distintos niveles



2.2. Aplicación a nivel nacional

43. En la mayoría de las respuestas al cuestionario se considera que la Declaración ha contribuido de forma significativa a la integración del trabajo decente a nivel nacional, sobre todo, en África, las Américas y Europa y Asia Central. En cambio, dicha contribución se considera moderada en la mayoría de las respuestas procedentes de Asia y el Pacífico.

Cuadro 2.1. Contribución de la Declaración a la integración del trabajo decente a nivel nacional
(número de respuestas)

Región	Ninguna	Limitada	Moderada	Importante	No disponible
África	0	1	4	17	3
Américas	0	2	3	14	3
Asia y el Pacífico	1	1	12	6	3
Europa y Asia Central	1	4	10	15	4
Total	2	8	29	52	13

44. Los Miembros en los que existe un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) sostienen en su mayoría que dichos programas han desempeñado un papel esencial en la promoción de un enfoque integrado para los cuatro objetivos estratégicos en el plano nacional. Además, sugieren que la ejecución de los PTDP ha contribuido, en cierta medida, a dar a conocer mejor la Declaración a escala nacional. Si bien algunos Miembros ya habían concebido y adoptado PTDP antes de la adopción de la Declaración, el número de estos programas ha aumentado desde 2008, sobre todo, en África y en Europa y Asia Central.

2.2.1. Políticas, planes y estrategias nacionales

45. En las respuestas de todas las regiones se indica que las políticas de empleo y mercado de trabajo, los planes de desarrollo y las estrategias de crecimiento económico nacionales han permitido reforzar los vínculos entre los objetivos estratégicos. En África, la mayoría de los Estados Miembros ha avanzado en la integración del trabajo decente en sus estrategias y marcos de desarrollo nacionales ².

46. Los gobiernos declaran que han elaborado políticas que vinculan el empleo (en particular, la formalización de la economía informal y la promoción del empleo de los jóvenes), la protección social (sobre todo los salarios mínimos y la seguridad y salud en el trabajo) y la seguridad social. En la formulación de estas políticas también se ha tenido en cuenta la necesidad de coordinarlas con las políticas financieras, fiscales y comerciales. Según las informaciones de que dispone la Oficina, desde 2008, más de 60 países han diseñado y aplicado, con asistencia de la OIT, políticas de empleo nacionales basadas en estrategias integrales, integradas y con perspectiva de género.

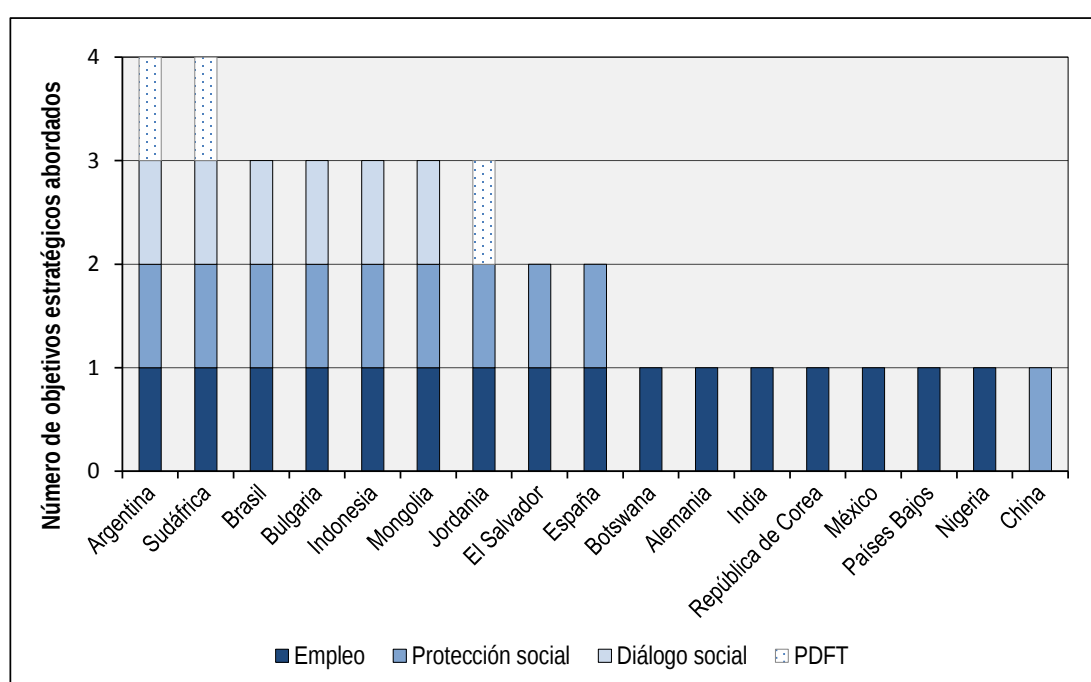
47. En algunas respuestas se describen medidas que se han adoptado en relación con las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación, especialmente, en el marco de paquetes de medidas encaminadas a promover el crecimiento incluyente. A menudo, las medidas de no discriminación se han adoptado con objeto de conceder una mayor protección a categorías específicas de población, en particular los jóvenes, las mujeres y los trabajadores migrantes y, en menor medida, las personas con discapacidad.

48. En la mayoría de las respuestas se señalan circunstancias sociales y económicas que han dado pie a la elaboración y aplicación de políticas de empleo o planes de desarrollo nacionales, generalmente con el doble objetivo de fomentar el crecimiento económico y mejorar las oportunidades de empleo. Algunas de estas circunstancias son las repercusiones de la crisis financiera mundial, la pobreza, la falta de recursos humanos y financieros y, en algunos casos, la guerra, el terrorismo y el cambio climático.

² OIT: *Hacia un desarrollo inclusivo y sostenible en África por medio del trabajo decente*, Informe del Director General, 13.^a Reunión Regional Africana, Addis Abeba, noviembre-diciembre de 2015, pág. 15.

49. La información de que dispone la Oficina con respecto a las actividades emprendidas en 17 países seleccionados para implementar el Pacto Mundial para el Empleo arroja luz sobre los métodos utilizados por algunos países para llevar a la práctica el enfoque integrado que preconiza la Declaración, y que reafirma el Pacto. Siete de estos países han adoptado un enfoque multidimensional, que abarca más de dos objetivos estratégicos. El empleo es el objetivo estratégico más citado en las respuestas, dado que 16 países realizan actividades en este ámbito, seguido por la protección social (diez países), el diálogo social (seis países) y los PDFT (tres países). La información de que dispone la Oficina también muestra que las actividades que se realizan en el ámbito de un objetivo estratégico a menudo dan resultados con trascendencia en otros objetivos estratégicos.

Gráfico 2.4. Objetivos estratégicos abarcados en las actividades de 17 países seleccionados con miras a la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo (2009-2012)



50. En las respuestas también se proporciona información sobre instituciones nacionales que han contribuido a la consecución de los objetivos estratégicos, entre ellas, la inspección y la administración del trabajo, los servicios de empleo, los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los centros de formación. Algunos gobiernos de las Américas destacan el papel desempeñado por el poder judicial, y en particular por los tribunales del trabajo, en la puesta en práctica de los objetivos estratégicos, especialmente a efectos de la protección efectiva de los PDFT.

2.2.2. Indicadores y estadísticas apropiados

51. En varias respuestas se hace referencia a la formulación de indicadores o la realización de encuestas con el objetivo de verificar y evaluar los progresos realizados en la aplicación de las políticas de empleo y las políticas sociales, tal y como recomienda la Declaración. En otras se hace referencia a la creación de instituciones encargadas de recabar datos sobre el trabajo infantil, el mercado de trabajo, la negociación colectiva o la migración laboral, y se mencionan proyectos en curso de la OIT para respaldar las medidas adoptadas por los Miembros en esta esfera. La información de que dispone la Oficina confirma un aumento del número de países que han definido e incluido mediciones

estadísticas relativas al trabajo decente en sus sistemas de información y estadísticas sobre el mercado de trabajo, debido, en gran medida, a la crisis económica y financiera mundial. Las nuevas encuestas de población activa realizadas en numerosos países han reforzado la capacidad nacional para tomar decisiones fundadas con respecto a la política laboral y a los principales desafíos que plantea el mercado de trabajo. Otros países han incluido indicadores de trabajo decente en sus perfiles.

52. Sin embargo, en ciertas respuestas se destaca que la asistencia técnica de la OIT sigue siendo necesaria para el establecimiento de indicadores y estadísticas apropiados. La información de que dispone la Oficina confirma que existen disparidades en la creación y la disponibilidad de fuentes e indicadores estadísticos que abarquen las cuatro dimensiones del trabajo decente. Si bien se han realizado progresos en los ámbitos del empleo y la protección social, muchos países permanecen rezagados con respecto a la producción de datos básicos sobre derechos y diálogo social. En general, siguen existiendo notables carencias en materia de estadísticas del trabajo, sobre todo, en los países menos desarrollados.

2.2.3. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo

53. En la Declaración se insta a los Miembros a examinar su situación por lo que respecta a la ratificación o aplicación de instrumentos de la OIT con miras a lograr una cobertura cada vez más amplia de todos los objetivos estratégicos ³. De la información recibida se colige que se ha avanzado muy poco en la adopción de un enfoque integral respecto de la ratificación y aplicación de los convenios.

54. Un gobierno indica que su política de ratificación forma parte integrante de una estrategia nacional más amplia en pro del trabajo decente, elaborada en virtud de la Declaración. Algunos gobiernos hacen referencia a una política nacional de ratificación, en la que se contempla un nuevo examen de los convenios no ratificados, y otros señalan que la Declaración ha motivado la celebración de debates nacionales sobre el examen de la ratificación de los convenios fundamentales y de gobernanza. Ciertos gobiernos declaran que las cuestiones normativas se discuten a escala nacional por conducto de mecanismos tripartitos y que, en ocasiones, este sistema ha dado lugar a una revisión permanente de la legislación laboral nacional a fin de adaptarla a las cambiantes condiciones del mundo del trabajo. El proceso de examen de las normas también se ha efectuado, según algunas respuestas, en el contexto de los PTDP, o con una asistencia técnica de la OIT basada en la labor del sistema de control.

55. Desde 2008, la Oficina ha registrado menos ratificaciones de convenios fundamentales que en los ocho años anteriores a la adopción de la Declaración. Esta tendencia debe examinarse a la luz de la tasa global de ratificación. Aún se requieren 123 ratificaciones adicionales para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales.

³ Declaración, Parte II, B, iii).

Cuadro 2.2. Ratificación de los convenios fundamentales por región (2008-2015)
(número de respuestas)

Región	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-2015	Tasa de ratificación (%)
África	1	1	2	4	7	0	3	0	18	97,7
Américas	0	1	0	1	0	0	0	2	4	95,0
Asia y el Pacífico	11	8	2	1	7	10	1	2	42	72,2
Europa y Asia Central	1	1	1	0	1	0	0	0	4	99,9
Todas las regiones	13	11	5	6	15	10	4	4	68	91,5

56. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración adoptó un plan de acción para promover la ratificación de los convenios de gobernanza entre 2010 y 2016 ⁴. Desde entonces, cuatro Estados Miembros han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); cinco Estados Miembros han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); ocho Estados Miembros han ratificado el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); y 16 Estados Miembros han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Estas nuevas ratificaciones deben tomarse en consideración junto con las tasas de ratificación por región.

Cuadro 2.3. Ratificación de los convenios de gobernanza por región, 2008-2015
(número de respuestas)

Región	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-2015	Tasa de ratificación (%)
África	1	2	1	2	3	4	2	1	16	54,2
Américas	0	0	3	1	1	2	1	1	9	64,3
Asia y el Pacífico	2	0	5	0	1	0	0	0	8	27,2
Europa y Asia Central	2	5	1	3	0	1	2	0	14	83,8
Todas las regiones	5	7	10	6	5	7	5	2	47	55,1

2.2.4. Promoción de empresas sostenibles

57. En la Declaración se reconoce que las empresas productivas, rentables y sostenibles son fundamentales para el desarrollo económico y la creación de oportunidades de empleo, y se alude a la necesidad de crear un ambiente propicio para su desarrollo. Aunque en algunas respuestas se indica que dicho entorno resulta esencial para el crecimiento económico y la creación de empleo, se facilita escasa información sobre las medidas adoptadas con objeto de fomentar la sostenibilidad de las empresas en el plano nacional. No obstante, según la información de que dispone la Oficina, el 72 por ciento de los Estados Miembros de África ha avanzado en la adopción de estrategias integradas en pro de las empresas sostenibles, y prácticamente todos los PTDP contemplan resultados relacionados con el desarrollo empresarial ⁵.

⁴ OIT: *Plan de acción (2010-2016): Para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza* (Ginebra, 2011).

⁵ OIT: *Hacia un desarrollo inclusivo y sostenible en África por medio del trabajo decente*, op. cit., pág. 17.

58. En algunas respuestas se especifican medidas adoptadas en relación con las empresas multinacionales, en particular, en el contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, así como de las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, aunque no de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT. En otras se indica que las estrategias en pro del trabajo decente incluyen medidas encaminadas a alentar a las empresas a ejercer la responsabilidad social, especialmente, en relación con los PDFT.

2.2.5. Coordinación por medio del diálogo social y otros mecanismos

59. El diálogo social es un medio de acción de la OIT que procede de la Constitución, pero el hecho de reconocerlo junto con el tripartismo como un objetivo estratégico resalta su importancia para adaptar las medidas de aplicación de los demás objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país, y para facilitar la creación de un consenso nacional e internacional ⁶. La coordinación eficaz entre instituciones nacionales también es un factor esencial para reforzar la coherencia en el ámbito de la formulación de políticas públicas.

60. En cierto número de respuestas se indica que las consultas tripartitas sobre cuestiones relacionadas con la Declaración se llevan a cabo a través de mecanismos y órganos existentes. Entre estos últimos figuran los órganos establecidos en virtud del Convenio núm. 144, los órganos tripartitos nacionales especiales constituidos para examinar importantes problemas económicos y sociales (como las repercusiones de la crisis financiera y económica mundial), y los comités directivos nacionales tripartitos de los PTDP.

61. Las respuestas de algunos países sugieren que en las consultas tripartitas sobre las prioridades en materia de política social se tuvo en cuenta la necesidad de encontrar un equilibrio entre los objetivos estratégicos, especialmente, en el contexto de las medidas para responder a la crisis. En una respuesta se hace referencia a la organización de exhaustivos debates entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las prioridades y la conciliación de los distintos objetivos estratégicos, especialmente, en lo que atañe a la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo creados. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones de trabajadores destaca las dificultades en el diálogo social, en particular con el funcionamiento de los órganos competentes, y cuestionan su eficacia para mitigar la incidencia de la crisis.

62. Esta tendencia también se señaló en el informe elaborado para la discusión recurrente sobre el diálogo social de 2013, pues en él se indicaba que «en algunos países de Europa y otros países con ingresos altos, las instituciones de diálogo social se debilitan por la sencilla razón de que la austeridad y demás medidas de lucha contra la crisis se vienen imponiendo al margen de ese diálogo». Se indicaba también que, en ocasiones, se «socavan los procesos de negociación colectiva establecidos con el esfuerzo de varias generaciones. En cambio, en otros lugares del mundo se ha progresado considerablemente hacia la instauración paulatina de un diálogo social mediante estructuras y procesos legales e institucionales. En algunas partes de Asia y de América Latina, en particular, el diálogo social y la negociación colectiva se han reforzado en cumplimiento de estrategias de

⁶ Declaración, Parte I, A, iii).

desarrollo económico»⁷. En África, 38 países han creado mecanismos de diálogo social a escala nacional, incluidos consejos económicos y sociales⁸.

63. En algunas respuestas se sugiere que la fusión de diversas carteras gubernamentales en un mismo ministerio ha contribuido a la mejora de la coordinación y a la consecución integrada de los objetivos estratégicos. Entre los ejemplos facilitados se citan ministerios que combinan las carteras de trabajo y empresas sostenibles, política económica o comercio, con objeto de reforzar la coordinación y la coherencia de las políticas. No obstante, una organización de empleadores considera que la cartera del Ministerio de Trabajo ahora es demasiado vasta y que la cuestión laboral ya no se considera prioritaria.

64. En varias respuestas se describen acuerdos de coordinación celebrados entre los ministerios y otras instituciones con miras a la promoción de objetivos estratégicos específicos, especialmente, en relación con el empleo. En algunas se hace referencia a la creación de comités interministeriales, incluidos bancos centrales, cuyo cometido es supervisar la política de empleo. En otras se señala que los mecanismos de coordinación comprenden iniciativas relacionadas con los ODS, que permiten discutir sobre los ODS con los interlocutores sociales.

65. Otros mecanismos coordinan el diálogo entre los ministerios y otros actores, con inclusión de ONG y centros de investigación, para abordar cuestiones tales como la política de empleo, la protección social, la formalización de la economía, la igualdad de género y racial, la migración laboral, la erradicación del trabajo infantil y la inspección del trabajo. En algunas respuestas se mencionan iniciativas de coordinación entre la autoridad central y las autoridades locales competentes para tratar ciertos asuntos relacionados con los objetivos estratégicos. En América Latina y el Caribe, esto incluye la promoción, con el apoyo de la OIT, de programas tripartitos de trabajo decente de nivel local o provincial y la formulación de políticas de empleo subnacionales.

2.3. Aplicación de la Declaración mediante la coordinación de los esfuerzos de los Miembros

66. En la Declaración se insta a los Miembros a que adopten medidas para apoyar los esfuerzos desplegados por otros Miembros a fin de poner en práctica los principios y objetivos contenidos en ella. Las medidas previstas incluyen el intercambio de buenas prácticas en relación con la aplicación satisfactoria de iniciativas en pro del trabajo decente y la prestación, sobre una base bilateral, regional o multilateral, de un apoyo apropiado a los esfuerzos en pro del trabajo decente, en particular a través de la asistencia para el desarrollo, el comercio y la inversión, y los acuerdos sobre cuestiones relativas a las migraciones⁹.

2.3.1. Intercambio de buenas prácticas

67. En las respuestas se destaca que han aumentado las consultas, el intercambio de buenas prácticas y la colaboración entre los Miembros a los efectos de alcanzar el objetivo del trabajo decente a la luz de las realidades y prioridades nacionales. En muchas respuestas se pone de relieve el intercambio permanente de buenas prácticas que se ha

⁷ OIT: *Diálogo social: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, 2013, párrafo 365.

⁸ OIT: *Hacia un desarrollo inclusivo y sostenible en África por medio del trabajo decente*, op. cit., pág. 6.

⁹ Declaración, Parte II, B, vi) y vii).

establecido en el marco de la asistencia que presta la OIT en esferas como las migraciones laborales, la erradicación del trabajo infantil y la inspección del trabajo. En general, las respuestas muestran que los Miembros solicitan asistencia a la OIT para intercambiar ejemplos de buenas prácticas e iniciativas exitosas en materia de trabajo decente a escala nacional e internacional, inclusive a través de las discusiones recurrentes celebradas en la reunión de la Conferencia.

68. Si bien los Miembros han cooperado de manera bilateral a los efectos de intercambiar buenas prácticas para la promoción del trabajo decente a través de actividades de diálogo y cooperación, la Oficina no dispone de un panorama general del alcance de estas actividades. Sin embargo, en el caso de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, se comprueba que, desde 2008, han aumentado de manera significativa los intercambios en esferas relativas al trabajo decente, y se indica que esta forma de cooperación será una modalidad particularmente útil para el intercambio de buenas prácticas y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes ¹⁰.

2.3.2. Cooperación para el desarrollo

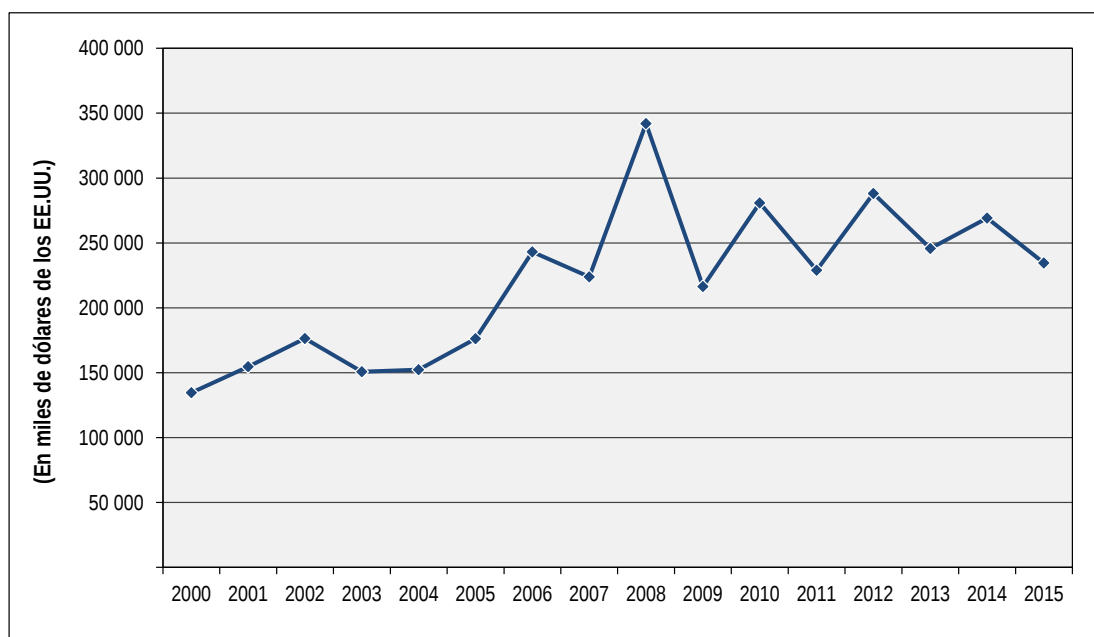
69. En muchas respuestas se menciona la cooperación para el desarrollo — bilateral o multilateral — a través de la OIT como un elemento fundamental para el intercambio de buenas prácticas en materia de trabajo decente y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para impulsar la justicia social. La información de que dispone la Oficina confirma que muchos asociados en las actividades para el desarrollo han hecho esfuerzos explícitos para incorporar el trabajo decente en sus políticas de desarrollo. Un inventario realizado en 2011 por la Confederación Sindical Internacional confirma esta tendencia, aunque también muestra que el trabajo decente no siempre está plenamente integrado en las políticas y prácticas de cooperación para el desarrollo ¹¹.

70. En varias respuestas, los Miembros se refieren al importante apoyo financiero que han proporcionado a programas destinados a promover uno o más objetivos estratégicos en otros países. En vista de que las estadísticas del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) no miden la asistencia que prestan los asociados para el desarrollo — bilateralmente o por medio del sistema multilateral — para promover los objetivos estratégicos, no hay ninguna indicación de que ese apoyo haya aumentado desde 2008. Sin embargo, las estadísticas relativas a la financiación proporcionada por los asociados para el desarrollo con el fin de promover el trabajo decente a través de la OIT muestran que estos fondos han aumentado de manera significativa pasando de cerca de 1 400 millones de dólares de los Estados Unidos entre 2000 y 2007 a 2 100 millones entre 2008 y 2015. Este aumento de las contribuciones voluntarias a la OIT incluye, desde 2008, unos 172,7 millones de dólares de los Estados Unidos en contribuciones voluntarias no asignadas a fines específicos imputables a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), que la Oficina ha destinado a resultados y prioridades establecidos por los mandantes en el Marco de Políticas y Estrategias y los PTDP además de la financiación voluntaria destinada a programas o proyectos específicos ¹².

¹⁰ OIT: *Triangular cooperation and decent work: Good practices* (Ginebra, 2015); e *ILO Solution Forum: South-South cooperation in the post-2015 development agenda: Decent work solutions*, Global South-South Development Expo 2014, Washington, D.C. (Ginebra, 2014).

¹¹ CSI: www.ituc-csi.org/decent-work-in-donor-country.

¹² Se han recibido contribuciones a la CSPO de Alemania, Bélgica, Brasil, Dinamarca, España, Irlanda, Italia, Kuwait, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Polonia, Suecia y Reino Unido.

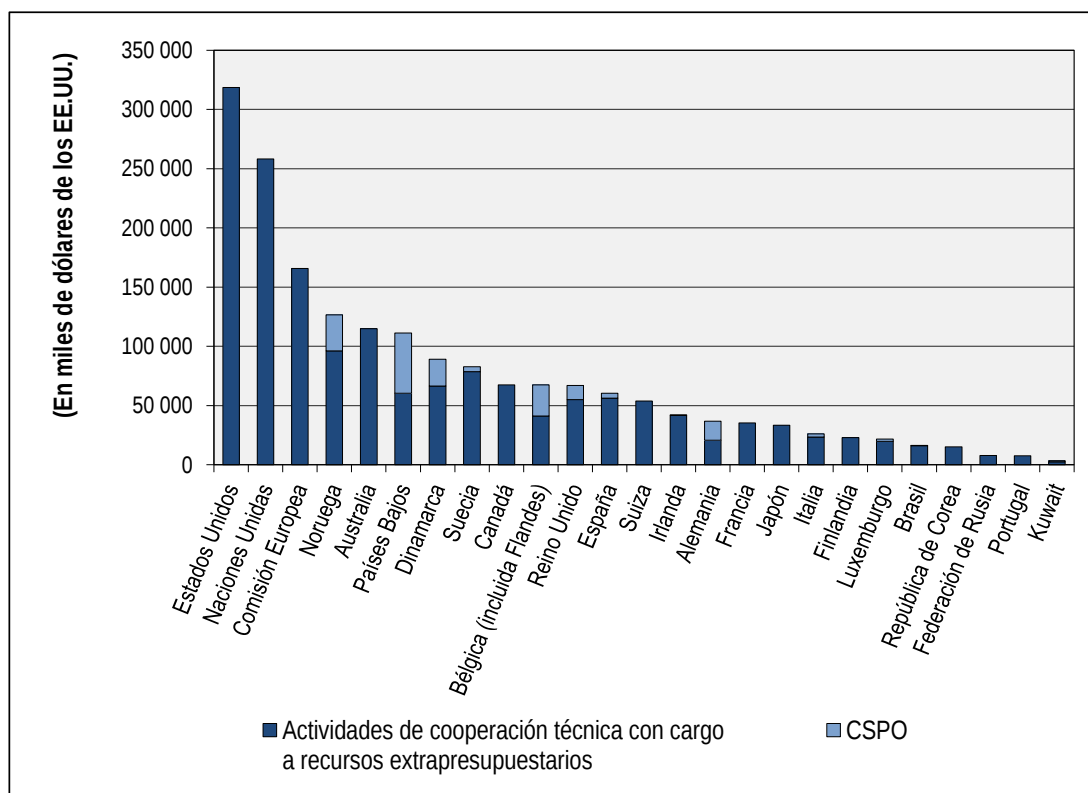
Gráfico 2.5. Contribuciones voluntarias de los asociados para el desarrollo (2000-2015)

71. Durante el mismo período, el número de asociados para el desarrollo gubernamentales ha pasado de 25 en 2008 a 34 en 2015, y ahora incluye a Argelia, República Checa, China, Israel, Kuwait, Polonia, Rumania, Federación de Rusia y Turquía. Sin embargo, al igual que la mayoría de los organismos de las Naciones Unidas, la OIT depende en gran medida de un pequeño número de asociados para el desarrollo. Entre 2008 y 2015, los seis principales asociados para el desarrollo representaron más de la mitad de todas las contribuciones voluntarias hechas a la OIT. Cabe señalar a este respecto que las contribuciones son a veces impredecibles y que, en muchos casos se destinan a prioridades o proyectos específicos.

72. En un número creciente de Estados Miembros se están movilizando recursos públicos nacionales para financiar la asistencia técnica que la OIT presta en esos países para la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Desde 2009, dicha financiación nacional para el desarrollo asciende a 64,8 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa un aumento de aproximadamente 40 por ciento en comparación con el período 2002-2008.

73. Desde 2009, estas contribuciones se han complementado con 76,6 millones de dólares de los Estados Unidos provenientes de fundaciones, empresas privadas y otros actores no estatales, o sea un aumento de alrededor del 50 por ciento en comparación con el período 2002-2008. En general, cabe señalar que los Miembros de la OIT, junto con más de 200 actores no estatales, han seguido apoyando el programa de cooperación para el desarrollo de la OIT en momentos en que otros organismos de las Naciones Unidas registraban una disminución del número de sus asociados para el desarrollo así como de las contribuciones voluntarias.

Gráfico 2.6. Contribuciones de los 25 principales asociados para el desarrollo de la OIT (2008-2015)



2.3.3. Acuerdos comerciales y de inversión

74. En sus respuestas al cuestionario, algunos Miembros indican que los acuerdos comerciales han fomentado la coordinación con otros Miembros a los efectos de la aplicación de los objetivos estratégicos. Un gobierno, refiriéndose a las disposiciones laborales relativas a los PDFT contenidas en un acuerdo entre la Unión Europea (UE) y América Central, recuerda la necesidad de desarrollar políticas macroeconómicas destinadas a promover el trabajo decente mediante la cooperación, la asistencia técnica y el intercambio de buenas prácticas de conformidad con lo dispuesto en la Declaración de 1998. En sus respuestas, las organizaciones de los trabajadores también mencionan los acuerdos comerciales, pero difieren en cuanto a su incidencia en la consecución de los objetivos de la OIT.

75. Las informaciones de que dispone la Oficina muestran que en el período examinado se incrementó la coordinación entre los Miembros respecto de los objetivos estratégicos, tanto en el marco de los acuerdos comerciales como de los tratados bilaterales de inversión. Desde 1994, se celebraron 75 acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales, y el 62 por ciento de ellos entró en vigor entre 2008 y 2015. Treinta y nueve de los 103 acuerdos comerciales celebrados desde 2008 hacen referencia a la Declaración de 1998 y/o a los convenios fundamentales, y unos pocos se refieren expresamente al Programa de Trabajo Decente y/o a la Declaración sobre la Justicia Social. En los preámbulos de varios tratados bilaterales de inversión recientes también se menciona la protección de los derechos laborales.

76. En la mayoría de los acuerdos, las partes reafirman su compromiso con la búsqueda de un desarrollo sostenible, concepto en el que se reconoce que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son pilares interdependientes que

se refuerzan mutuamente. Algunos acuerdos prevén específicamente actividades de cooperación destinadas a mejorar la coherencia entre las políticas comerciales y laborales y a promover el empleo y la protección social, en particular, con el fin de garantizar el trabajo decente para todos, el respeto de los PDFT y la promoción del diálogo social. En términos de aplicación, las actividades destinadas a fortalecer la legislación laboral nacional y su cumplimiento y a facilitar el diálogo y el tripartismo se han llevado a cabo en el marco de alianzas comerciales. Han consistido en seminarios, grupos de trabajo, proyectos de investigación conjuntos, asistencia técnica, y actividades de formación y creación de capacidad, realizadas a menudo en colaboración con la OIT, y en ocasiones con otras organizaciones internacionales y regionales pertinentes.

2.3.4. Coordinación en el plano regional

77. En sus respuestas, la mayoría de los Miembros y, en particular los de África, Asia y el Pacífico, Europa, y Asia Central, consideran que la contribución de la Declaración a la incorporación del trabajo decente ha sido moderada en el plano regional.

Cuadro 2.4. Contribución de la Declaración a la incorporación del trabajo decente en el plano regional (número de respuestas)

Región	Ninguna	Poca	Moderada	Importante	No disponible
África	1	4	11	4	5
Américas	0	1	7	8	6
Asia y el Pacífico	1	6	9	4	3
Europa y Asia Central	0	3	16	5	10
Total	2	14	43	21	24

78. Las respuestas al cuestionario se refieren a una amplia gama de resoluciones y declaraciones que han situado el trabajo decente en el centro de los procesos de integración económica y social, muchas de las cuales han sido adoptadas como resultado de acciones coordinadas emprendidas por los Miembros en el marco de las organizaciones regionales, subregionales e interregionales¹³. Al mismo tiempo, las respuestas revelan también diferencias significativas entre las regiones respecto de la forma de llevar estos compromisos a la práctica. Esto podría explicar por qué la contribución de la Declaración a la incorporación del trabajo decente en el plano regional se considera moderada y poco significativa.

79. Varios Miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) se refieren a las reuniones periódicas de los Ministros de Trabajo de América y a la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), que coordina las políticas económicas, financieras, sociales y laborales, y se centra en la mejora de los sistemas de

¹³ Entre ellas cabe citar: el *Programa de Acción Árabe para el Empleo*, adoptado por el Foro Árabe sobre el Trabajo, Beirut, octubre de 2009; la *Declaración ministerial conjunta* de la V reunión ministerial del APEC sobre desarrollo de recursos humanos, 2010; la *Declaración de los líderes de la ASEAN sobre desarrollo de recursos humanos y desarrollo de competencias para la recuperación económica y el crecimiento sostenible*, 2010; la *Declaración de Bandar Seri Bagawan sobre la iniciativa empresarial de los jóvenes y el empleo*, y la *Declaración de la ASEAN sobre el fortalecimiento de la protección social*, 2013; la *Declaración de Medellín: 50 años de diálogo interamericano para la justicia social y el trabajo decente: avances y desafíos hacia el desarrollo sostenible*, 2013, y la *Declaración de Cancún: Construyendo trabajo decente con inclusión social y desarrollo sostenible en las Américas*, 2015, ambas adoptadas por los Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos; la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*, 2015; y la *Declaración y el Plan de acción sobre empleo, erradicación de la pobreza y desarrollo incluyente en África*, adoptados por los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana en enero de 2015.

protección social, la promoción del diálogo social y la negociación colectiva y el respeto de los PDFT. La RIAL ha generado actividades de cooperación bilateral y regional, incluida la cooperación Sur-Sur, el intercambio de buenas prácticas y la creación de capacidades. En la mayoría de las respuestas de los Estados Miembros de la Comunidad del Caribe (CARICOM) se destaca la función de coordinación que cumple la CARICOM para articular los puntos de vista en materia de trabajo y pleno empleo.

80. Las respuestas provenientes de la región de África se refieren principalmente a las medidas adoptadas en relación con objetivos estratégicos específicos, o con la ratificación de instrumentos de la OIT, en el marco de la Unión Africana (UA), la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO) y la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC). Por ejemplo, el Programa de Trabajo Decente de la SADC (2013-2019), que abarca los cuatro objetivos estratégicos, hace hincapié en la ratificación y el cumplimiento de las normas y en la presentación de memorias sobre las normas, así como en la promoción de un mayor conocimiento de las prácticas óptimas en materia de políticas de empleo.

81. Varias respuestas provenientes de los países de Asia y el Pacífico se refieren a la cooperación sobre cuestiones específicas realizada en el marco de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC) y proporcionan informaciones acerca de la promoción de objetivos estratégicos específicos. Los gobiernos de los Estados árabes mencionan de manera general su pertenencia a la Organización Árabe del Trabajo y al Consejo de Cooperación del Golfo. Un gobierno menciona diversas dificultades para aplicar la Declaración en el plano regional debido a intereses divergentes y las circunstancias específicas de cada país.

82. En muchas respuestas de los miembros de la UE se vincula la coordinación establecida en el plano regional con las medidas adoptadas por la UE, y se destacan las actividades relacionadas con los cuatro objetivos estratégicos que se llevan a cabo en el marco de la legislación y las políticas europeas. Un gobierno indica que el sistema de coordinación de la política social y económica de la UE permite dar una respuesta rápida a los cambios económicos y sociales mundiales, cumpliendo así con las exigencias del mercado de trabajo contemporáneo. En las respuestas también se hace referencia a las medidas adoptadas para promover el trabajo decente en el marco del Consejo Nórdico.

2.3.5. Acuerdos regionales sobre migración

83. En las respuestas al cuestionario se hace referencia a varios acuerdos sobre migración y a las nuevas medidas adoptadas con el fin de incrementar la coordinación en las regiones afectadas por el drástico aumento de las migraciones y los desplazamientos humanos. El objetivo de estos acuerdos es lograr una mejor gobernanza de las migraciones laborales, así como también la no discriminación, la protección de los trabajadores migrantes y la adopción de medidas para impedir que los trabajadores migrantes sean víctimas de la trata y el trabajo forzoso.

84. Durante el último decenio, se elaboró un amplio conjunto de declaraciones y recomendaciones en materia de políticas de migración bajo los auspicios de la UA, en particular, la Declaración y el Plan de acción sobre empleo, erradicación de la pobreza y desarrollo incluyente en África, que dan prioridad a la gobernanza de las migraciones laborales en aras de la integración regional¹⁴, y se basan en el Marco de Políticas de

¹⁴ Unión Africana: *Declaración y Plan de acción sobre empleo, erradicación de la pobreza y desarrollo incluyente en África*, op. cit.

Migración para África adoptado en 2006 ¹⁵. En dicho Marco se recomienda la adopción de mecanismos que permitan seguir de cerca la oferta de trabajo decente para los migrantes y se insta a los organismos internacionales que se ocupan de cuestiones relacionadas con las migraciones y los derechos humanos a que intercambien informaciones y coordinen sus actividades.

85. En lo que respecta a Europa, en el marco del programa sobre migración de la Comisión Europea se establece la respuesta de Europa que, entre otras medidas, tiene por objeto vincular las necesidades del mercado laboral de los países de destino con el desarrollo de los países de origen. Este vínculo fundamental se reforzó aún más en la Cumbre sobre migración celebrada en La Valeta en noviembre de 2015 donde los Estados miembros de la UE y la UA adoptaron un plan de acción conjunto para hacer frente a las causas fundamentales de la migración irregular y los desplazamientos forzados, entre otras cosas mediante el refuerzo de los beneficios que la migración tiene para el desarrollo ¹⁶.

86. En Asia, el Foro de la ASEAN sobre trabajadores migrantes, que se celebra todos los años, es una plataforma abierta de intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y la sociedad civil para tratar los principales problemas que enfrentan los trabajadores migrantes de la región. El Foro formula recomendaciones destinadas a promover la aplicación de los principios contenidos en la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes. La OIT también ha prestado asistencia en relación con los procesos de migración laboral interregionales, con inclusión de actividades de promoción de la contratación equitativa de los trabajadores migrantes entre Asia y los Estados árabes y, en particular, en los países del Consejo de Cooperación del Golfo. La Oficina está intensificando su colaboración con otras instituciones regionales a fin de estimular la integración de su Marco multilateral para las migraciones laborales en sus programas ¹⁷.

2.3.6. Coordinación en el plano multilateral

87. En sus respuestas al cuestionario, 24 miembros de agrupaciones como el G-20 y la Coalición de los países en desarrollo (G-77), principalmente de Europa y Asia Central, consideran que en el plano multilateral la Declaración ha contribuido de manera moderada a la incorporación del trabajo decente.

¹⁵ Unión Africana: *Marco de Políticas de Migración para África*, adoptado por el Consejo Ejecutivo, Banjul, junio de 2006.

¹⁶ UE: *Plan de acción*, Cumbre de La Valeta sobre migración, noviembre de 2015.

¹⁷ Se pueden obtener orientaciones sobre un enfoque de la migración laboral basado en los derechos y un marco de buenas prácticas para la concertación de acuerdos laborales bilaterales en: OIT: *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* (Ginebra, 2006), el acuerdo-tipo que figura en el anexo de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86), así como en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

Cuadro 2.5. Contribución de la Declaración a la incorporación del trabajo decente en el plano de las agrupaciones de Estados (número de respuestas)

Región	Ninguna	Poca	Moderada	Importante	No disponible
África	2	6	4	4	9
Américas	0	2	5	4	11
Asia y el Pacífico	3	3	6	2	9
Europa y Asia Central	0	1	9	4	20
Total	5	12	24	14	49

88. Si se toman en cuenta todas las regiones, 61 Miembros consideran que la Declaración ha hecho una contribución importante o moderada para la incorporación del trabajo decente en el plano internacional.

Cuadro 2.6. Contribución de la Declaración a la incorporación del trabajo decente en el plano internacional (número de respuestas)

Región	Ninguna	Poca	Moderada	Importante	No disponible
África	2	4	5	8	6
Américas	0	0	7	8	7
Asia y el Pacífico	2	1	8	7	5
Europa y Asia Central	0	2	8	10	14
Total	4	7	28	33	32

89. En general, en las respuestas se proporciona información limitada acerca de las medidas concretas adoptadas para coordinar los puntos de vista de los Miembros en los foros internacionales pertinentes, tal como se prevé en la Declaración. En su respuesta, un gobierno destaca cómo esta coordinación se ha basado explícitamente en la Declaración, y ha contribuido a una mayor coherencia de las políticas en materia de empleo, protección social, diálogo social y promoción de los PDFT en el marco de las Naciones Unidas, la OCDE y otros foros internacionales. Por el contrario, en otras respuestas se indica que esta coordinación se habría producido independientemente de la Declaración.

90. Los Miembros del G-20 de varias regiones indican que su participación en el G-20 y, en particular, sus reuniones ministeriales de trabajo y empleo, alientan a los Miembros a coordinar sus posturas acerca de las medidas adoptadas en relación con los objetivos estratégicos. Sin embargo, algunas organizaciones de trabajadores, pese a que reconocen la existencia de esta coordinación, señalan la falta de resultados concretos o hacen hincapié en la necesidad de evaluar su eficacia.

91. En un gran número de respuestas de todas las regiones se hace referencia a las iniciativas que tienen por objeto contribuir a la elaboración y aprobación de los ODS en el marco de la elaboración de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como también poner énfasis en el establecimiento de una coordinación efectiva entre los Miembros en el marco del objetivo 8 sobre el pleno empleo productivo y el trabajo decente. Al mismo tiempo, varios gobiernos de diversas regiones destacan la necesidad de instaurar una mayor cooperación entre la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas a fin de incrementar la coherencia de la elaboración y ejecución de los proyectos de cooperación para el desarrollo, evitar la duplicación de esfuerzos y aprovechar al máximo las sinergias.

2.4. Comentarios y retos

92. Las respuestas al cuestionario expresan un apoyo permanente a los principios establecidos en la Declaración y reconocen su importancia para la OIT y sus Miembros. Si bien los mandantes proporcionan pocos ejemplos de acciones integradas destinadas a lograr el trabajo decente, confirman la importancia que reviste la promoción de los cuatro objetivos estratégicos. También proporcionan buenos ejemplos de las diversas medidas adoptadas individualmente por los Miembros, por ejemplo, en materia de ratificación de normas internacionales del trabajo, legislación, políticas y programas, investigación y estadísticas, así como de manera coordinada entre sí en las esferas de la cooperación para el desarrollo, el comercio, las migraciones y la integración regional. Si bien pocos elementos indican que dichas medidas forman parte de una estrategia coherente y más amplia en pro del trabajo decente, o que están relacionadas con la Declaración, estas son, no obstante, medidas pertinentes para la aplicación de la Declaración y han contribuido a proteger y promover el trabajo decente en una era de globalización.

93. De la información contenida en las respuestas se puede inferir que los gobiernos y los interlocutores sociales se han visto obligados a adoptar decisiones complejas a fin de hacer frente a la crisis financiera mundial y sus efectos económicos y sociales. Entre estos retos cabe citar las repercusiones de las medidas de consolidación fiscal en los derechos económicos y sociales, los obstáculos para el establecimiento de un diálogo social constructivo, lo que incluye la necesidad de fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, y la falta de recursos humanos, financieros y técnicos. En varias respuestas se destaca la falta de coordinación en el plano nacional y, en particular, entre los principales ministerios e instituciones responsables de la política financiera y económica, así como la respuesta inadecuada dada por las instituciones internacionales y su falta de coordinación. Muchos Miembros se refieren al potencial de la Declaración a este respecto, y expresan el deseo de que la OIT preste servicios de asesoramiento y asistencia acerca de la forma de alcanzar los objetivos sociales y de desarrollo económico, y los objetivos ambientales, de manera integrada.

94. Según las respuestas, las actividades para intensificar la promoción de los principios y objetivos contenidos en la Declaración en su calidad de marco de políticas basado en los derechos, combinadas con servicios de asesoramiento en políticas sobre su aplicación efectiva y basados en datos empíricos, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales, potenciaría los esfuerzos desplegados para la consecución integrada de los objetivos de la OIT y mejoraría la cohesión entre las medidas de política social y económica. Aunque el trabajo decente se ha integrado en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas económicas y sociales, la mayor parte de las actividades de los Miembros se ha centrado en el empleo y la protección social. Las respuestas reflejan la necesidad de incrementar la asistencia prestada por la OIT a los Miembros para los siguientes fines:

- ❑ la elaboración de indicadores y estadísticas adecuados, en particular en el ámbito de los derechos y el diálogo social, a fin de realizar el seguimiento y la evaluación de los progresos alcanzados en la aplicación de la política laboral y social;
- ❑ la promoción de los PDFT no sólo como derechos sino también como condiciones propicias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos;
- ❑ el aumento de las ratificaciones y del nivel de aplicación de las normas internacionales del trabajo, con inclusión de los convenios fundamentales y de gobernanza, como medio de acción para la consecución de todos los objetivos estratégicos;

- ❑ la promoción de empresas sostenibles y la creación de un entorno propicio para su desarrollo, y
- ❑ el fortalecimiento de la coordinación de las medidas adoptadas por los Miembros mediante el diálogo social en el plano nacional y una mayor coherencia de las políticas en los planos regional e internacional.

95. En términos generales, la mayoría de los Miembros informan que la contribución de la Declaración a la incorporación del trabajo decente ha sido significativa a todos los niveles, aunque también está claro que esta contribución puede y debe reforzarse. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible requiere la participación activa de los Miembros y la Oficina a fin de garantizar que la aplicación de los ODS impulse los objetivos de la Declaración y que los Miembros contribuyan a la consecución de los objetivos mundiales en el plano nacional. Se ha sugerido basar los esfuerzos futuros en las medidas enunciadas en la Parte II, B, de la Declaración, que siguen siendo fundamentales para sensibilizar a los Miembros y alentarlos a adoptar medidas eficaces para la consecución de los cuatro objetivos estratégicos. A este respecto, la Oficina podría tomar la iniciativa de elaborar un conjunto de prioridades u objetivos que sirvan de eje para las actividades en los planos nacional, regional e internacional, tanto en el marco del nuevo Plan Estratégico para 2018-2021 como de una nueva generación de PTDP.

Capítulo 3

Medidas adoptadas por la Organización

96. En la Declaración se insta a la OIT a «revisar y adaptar sus prácticas institucionales para mejorar la gobernanza y desarrollar la capacidad a fin de utilizar de la mejor manera posible sus recursos» ... «y la ventaja única que representan su estructura tripartita y su sistema normativo» con miras a prestar una asistencia eficaz a sus Miembros en sus esfuerzos por llevar a la práctica los objetivos estratégicos ¹.

97. El plan de aplicación adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2009 ² incluía una Hoja de ruta con diversas medidas que se proponía ejecutar durante el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. El análisis de la Hoja de ruta realizado en el marco del presente examen muestra que la mayoría de esas medidas se llevaron a la práctica ³.

98. El presente capítulo contiene una reseña de las medidas adoptadas en tres esferas principales: mejora de la comprensión de la situación y las necesidades de los Miembros de la OIT y de la respuesta a las mismas mediante un sistema de discusiones recurrentes; aprovechamiento óptimo de la ventaja única que representan la estructura tripartita y el sistema normativo de la OIT; y promoción de un enfoque más integrado de los objetivos estratégicos en el marco de la Organización.

3.1. Comprender la situación y las necesidades de los Miembros y responder a las mismas mediante discusiones recurrentes

99. Una de las principales innovaciones de la Declaración desde el punto de vista de la práctica institucional de la OIT es la introducción de un punto de discusión recurrente en el orden del día de la Conferencia con el fin de que la OIT tenga una mejor comprensión de las necesidades de sus Miembros y responda de manera más eficiente a las mismas mediante la utilización coordinada de todos sus medios de acción, incluidas las normas internacionales del trabajo ⁴.

100. Las discusiones recurrentes se han establecido para cumplir una doble función. Como *herramienta de conocimiento*, ofrecen a la Organización la oportunidad de proporcionar «una actualización periódica de las tendencias y las políticas relativas a los

¹ Declaración, Parte II, A.

² OIT: *Plan de aplicación: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Consejo de Administración, 304.^a reunión, Ginebra, marzo de 2009, documento GB.304/SG/DECL/1 (Rev.). Véase también el documento GB.309/SG/DECL/2.

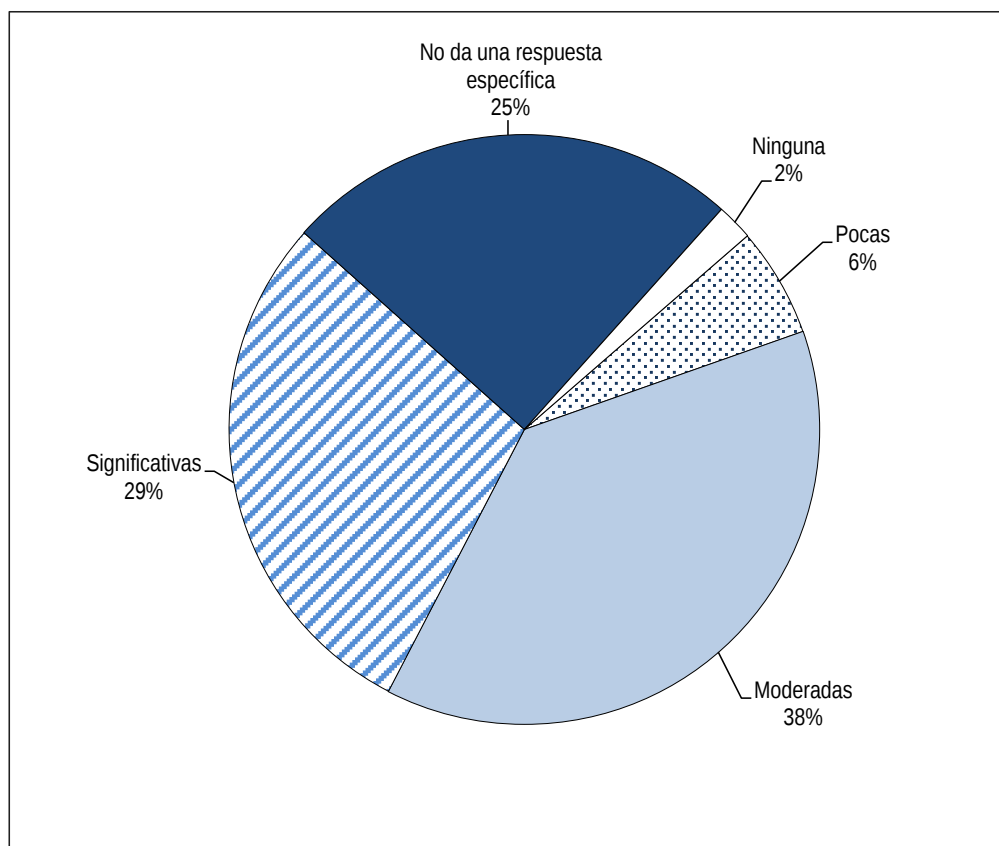
³ Por ejemplo, aún deben adoptarse las medidas necesarias para la realización de los exámenes *inter pares*.

⁴ Declaración, Parte II, A, i).

objetivos estratégicos. Esos exámenes podrían servir para fortalecer la base de conocimientos y la capacidad analítica de la Oficina». Como *herramienta de gobernanza*, las discusiones recurrentes contribuyen «a establecer un vínculo más directo entre las necesidades de los mandantes, así como a facilitar la selección de las prioridades para la adopción de futuras medidas, en especial la elaboración de normas. El examen de esos informes [preparados para las discusiones recurrentes] podría permitir llevar a cabo una evaluación sistemática de la pertinencia de esas prioridades y de la repercusión de las medidas adoptadas para aplicarlas, sobre la base de la información proporcionada por los mandantes»⁵.

101. En varias respuestas al cuestionario se confirma que esta doble función de las discusiones recurrentes sigue siendo pertinente para los Miembros. Se añade también que dichas discusiones ofrecen a los Miembros una oportunidad para concebir una visión compartida y actualizada de la aplicación práctica del enfoque integrado, y para determinar las prioridades de las actividades futuras relacionadas con los objetivos estratégicos. En dos tercios de las respuestas al cuestionario se indica que las discusiones recurrentes han contribuido de manera «significativa» o «moderada» a mejorar la capacidad de la OIT para comprender las necesidades de los Miembros en el plano nacional y responder a las mismas. Además, se presentan ejemplos de actividades inspiradas en discusiones recurrentes específicas, que van desde reformas legislativas, de política, administrativas o programáticas hasta consultas interinstitucionales y tripartitas.

Gráfico 3.1. Opiniones de los Miembros acerca de las repercusiones de las discusiones recurrentes en la capacidad de la OIT para comprender sus necesidades y responder a las mismas



⁵ OIT: *Conclusiones sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, párrafo 5.

3.1.1. Modalidades

102. La Organización introdujo el sistema de discusiones recurrentes inmediatamente después de la adopción de la Declaración. El Consejo de Administración decidió que las dos primeras discusiones recurrentes abarcarían los objetivos estratégicos del empleo y la protección social. A continuación, adoptó un ciclo de siete años para las discusiones recurrentes, durante el cual el empleo, la protección social y los PDFT se examinarían en dos ocasiones ⁶. El ciclo de siete años se completará en la reunión de la Conferencia de 2017 ⁷, y el Consejo de Administración ha decidido esperar las conclusiones de la evaluación de la Conferencia antes de tomar una decisión sobre un nuevo ciclo y una nueva secuencia de discusiones recurrentes ⁸.

103. De conformidad con el seguimiento de la Declaración ⁹, en noviembre de 2008, el Consejo de Administración decidió sincronizar los temas de los estudios generales que prepara la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), y que examina la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS) ¹⁰, con los objetivos estratégicos examinados en la discusión recurrente correspondiente. Desde entonces, los estudios generales han abordado todos o algunos de los instrumentos relacionados con el objetivo estratégico considerado. A este respecto, los formularios de memorias que se envían a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafos 5, e), y 6, d), de la Constitución de la OIT para solicitar información sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, que utiliza la Comisión de Expertos para la preparación de los estudios generales, han sido adaptados para incluir un mayor número de instrumentos y facilitar su uso. Entre 2010 y 2013, la discusión de los estudios generales en la CAS se llevó a cabo durante la reunión de la Conferencia en la que se celebraba la discusión recurrente correspondiente. Posteriormente, con el fin de facilitar la integración de los aspectos normativos en las discusiones recurrentes, los estudios generales se han examinado en la CAS un año antes de la discusión recurrente correspondiente ¹¹.

3.1.2. Las discusiones recurrentes como herramientas de conocimiento y gobernanza

Los informes preparados para las discusiones recurrentes

104. Los informes que la Oficina prepara para las discusiones recurrentes tienen por objeto: reseñar las principales tendencias estadísticas, legislativas y de otro tipo que reflejan las diferentes realidades y necesidades de los Miembros; analizar la influencia de

⁶ OIT: *Actas de la 304.ª reunión, Consejo de Administración, 304.ª reunión*, marzo de 2009, documento GB.304/PV, párrafo 183.

⁷ La segunda discusión sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se postergó de 2016 a 2017 para dar cabida al punto sobre la evaluación de las repercusiones de la Declaración en la presente reunión de la Conferencia.

⁸ OIT: *Proyecto de Actas, Consejo de Administración, 325.ª reunión*, octubre-noviembre de 2015, documento GB.325/PV párrafo 56.

⁹ Seguimiento de la Declaración, Parte I, B.

¹⁰ Sobre la base de la información proporcionada en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, en los estudios generales se analiza la legislación y la práctica nacionales de los Estados Miembros en relación con un tema específico al que se aplican los instrumentos seleccionados por el Consejo de Administración. Se examinan las repercusiones de los instrumentos considerados y las dificultades que plantea su aplicación, y se toman en cuenta todos los Estados Miembros, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios considerados.

¹¹ OIT: *Informe del Grupo Directivo encargado del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Consejo de Administración, 309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010, documento GB.309/10, párrafo 8. A los efectos de la sincronización, no se produjo en 2014 ningún estudio general que correspondiera a la segunda discusión recurrente sobre el empleo.

estas tendencias en la consecución de los objetivos estratégicos y en qué medida la acción de la OIT ha tenido repercusiones en las necesidades identificadas; y examinar el impacto de las prioridades de programación de la OIT. La experiencia muestra que los informes sucintos y basados en datos empíricos facilitan el debate tripartito sobre las necesidades de los Miembros, así como la obtención de los consensos necesarios para hacer ajustes en las actividades y las medidas de seguimiento de la OIT. En varias respuestas se señala que convendría evitar que los puntos para la discusión que se incluyen en los informes sean demasiado amplios a fin de permitir la reflexión sobre la aplicación práctica de los objetivos estratégicos; y que los informes se deberían enviar con suficiente antelación para facilitar las consultas nacionales.

105. Los informes se basan en la información de que dispone la Oficina y, en virtud de la disposición de la Declaración relativa a la adaptación de las modalidades existentes con arreglo al artículo 19 de la Constitución ¹², se preparan sin incrementar las obligaciones de presentación de informes de los Estados Miembros. Es necesario disponer de investigaciones y datos empíricos sólidos que reflejen las realidades y necesidades actuales de los Miembros. Si bien las bases de datos y las estadísticas nacionales relacionadas con el enfoque integrado han mejorado la calidad de la información disponible para este propósito, aún se señalan algunas lagunas de conocimiento en ciertos ámbitos. A fin de facilitar la preparación de los informes destinados a las discusiones recurrentes, cada año desde 2013, la Oficina ha realizado análisis sistemáticos independientes del impacto de las actividades de la OIT ¹³. Sin embargo, sigue habiendo dificultades para obtener información sobre las necesidades de los Miembros y las repercusiones de la acción de la OIT en relación con cada objetivo estratégico, y también sobre la igualdad de género y la no discriminación. Por esta razón, es necesario incrementar la colaboración en toda la Oficina, con la participación de la sede y de las oficinas exteriores, para asegurarse de que todas las esferas de especialización pertinentes queden abarcadas en estos informes. Para cinco de los seis informes que preparó, la Oficina solicitó orientaciones acerca de la finalidad general del informe al Consejo de Administración y en el marco de consultas tripartitas informales celebradas en Ginebra ¹⁴. La experiencia también ha demostrado que el hecho de llevar a cabo, durante los años que preceden una discusión recurrente, un amplio debate tripartito con el fin de forjar un consenso respecto del objetivo específico considerado ha proporcionado una base sólida para comprender y tomar en consideración las realidades y necesidades de los Estados Miembros ¹⁵.

¹² Declaración, Anexo, I, B.

¹³ OIT: *Social dialogue interventions: What works and why? A synthesis review 2002-2012* (Ginebra, 2013) (*Resultados de un análisis sistemático de las intervenciones en materia de diálogo social: «¿Qué funciona, y por qué?»*, resumen ejecutivo); *Decent work results of ILO employment promotion interventions: Lessons learned from evaluations, 2003-2013* (Ginebra, 2014) (*Resultados en materia de trabajo decente de las intervenciones de la OIT sobre el fomento del empleo: Lecciones extraídas de las evaluaciones, 2003-2013*, resumen de las conclusiones); y *Effective labour protection for all: Lessons learned from a synthesis review, 2004-2014* (Ginebra, 2015).

¹⁴ No se celebraron consultas en el Consejo de Administración acerca del informe para la discusión recurrente de 2011 sobre la seguridad social en vista de las extensas consultas realizadas sobre las estrategias bidimensionales destinadas a ampliar la cobertura de la seguridad social algunos años antes de 2011.

¹⁵ Por ejemplo, el informe preparado para la discusión recurrente sobre el empleo de 2014 se basó en las discusiones mantenidas en el Consejo de Administración acerca de cuestiones relativas al empleo, las reuniones oficiosas, las consultas celebradas en reuniones anteriores de la Conferencia y el Consejo de Administración y en las buenas prácticas comunicadas por los Estados Miembros y las oficinas de país.

Las discusiones recurrentes y sus resultados

106. En varias respuestas al cuestionario se indica que las discusiones recurrentes constituyen un valioso foro para el intercambio de opiniones, experiencias y prácticas. Se considera que estos intercambios facilitan la evaluación de la acción de la OIT y determinan las acciones que han de realizarse en el futuro para atender las necesidades de los Miembros. Sin embargo, en algunas de las respuestas se pide que las discusiones recurrentes se centren en mayor medida en las realidades y necesidades nacionales, y que se eviten las discusiones o los debates de política general. En los debates del Consejo de Administración, algunos miembros se han referido también a la necesidad de establecer una diferencia entre las discusiones recurrentes y las discusiones generales a la luz de sus mandatos respectivos ¹⁶. A este respecto, se podría considerar la posibilidad de encauzar de manera más eficaz estas discusiones a fin de centrarlas en los aspectos relacionados con los conocimientos y las funciones de gobernanza, y de modo que los miembros de la comisión se beneficien de las contribuciones de reconocidos especialistas y otros actores clave, por ejemplo, a través de mesas redondas interactivas y debates temáticos.

107. En las resoluciones y conclusiones resultantes de las discusiones recurrentes se indican las medidas que han de adoptar los Miembros y la Organización en relación con las prioridades establecidas. En las resoluciones resultantes de las cuatro últimas discusiones recurrentes se invitó al Consejo de Administración «a que oriente a la Oficina en la puesta en práctica» de las mismas y se solicitó al Director General que «presente informes sobre su aplicación al Consejo de Administración» y remita las conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes ¹⁷. En las conclusiones de las discusiones recurrentes recientes se han abordado los temas generales siguientes: el contexto que enfrentan los Miembros; los principios rectores y/o de política para la consecución del objetivo estratégico examinado; el papel de la igualdad de género; un marco de acción destinado a los Miembros y, en algunos casos, específicamente a los gobiernos y los interlocutores sociales; y los medios de acción específicos de que dispone la OIT para ayudar a los Miembros, en particular, la labor normativa.

108. Si bien los resultados de las discusiones recurrentes parecen estar cada vez más en consonancia con los objetivos de la Declaración, aún no responden plenamente a aspectos importantes como la naturaleza interrelacionada de los objetivos estratégicos, la integración de los temas transversales de la igualdad de género y la no discriminación, ni a la búsqueda de una mayor coherencia de las políticas en pro del trabajo decente. Por otra parte, en general no se han suministrado orientaciones específicas en relación con las prioridades de las medidas de seguimiento en el Programa y Presupuesto ni en relación con la movilización y asignación de recursos.

109. En las conclusiones de varias discusiones recurrentes se ha hecho hincapié en la naturaleza interrelacionada de los objetivos estratégicos, así como en la función primordial de los PDFT. Por ejemplo, en la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) celebrada en 2015, se solicitó el fortalecimiento de la protección de los trabajadores a través de la consecución de todos los PDFT ¹⁸. En lo que respecta a los temas transversales, en principio, la igualdad de género se ha abordado en las conclusiones de todas las discusiones recurrentes y, por lo general, ha sido objeto de un seguimiento

¹⁶ OIT: *Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Consejo de Administración, 325.ª reunión, octubre-noviembre de 2015, documento GB.325/WP/GBC/1, párrafos 5 y 6.

¹⁷ Véase, por ejemplo, OIT: *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, junio de 2012.

¹⁸ OIT: *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, junio de 2015.

por parte del Consejo de Administración en el marco del Plan de acción sobre igualdad de género (2010-2015). Por el contrario, el principio transversal de la no discriminación sólo se ha abordado en las conclusiones de tres de las seis discusiones recurrentes¹⁹. Esto puede deberse en parte a que se trata de un principio muy amplio y a la falta de estimaciones mundiales sobre la discriminación en el mundo del trabajo. En las conclusiones de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores se ha solicitado la realización de nuevas investigaciones sobre la no discriminación.

110. Varias discusiones recurrentes y las medidas para su seguimiento se han concentrado en aumentar la utilización de los medios de acción de la OIT para lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas, financieras, sociales y de empleo en los planos nacional e internacional, y algunos Miembros han pedido que se intensifiquen las actividades en esa esfera. En las conclusiones de la primera discusión recurrente sobre el empleo, celebrada en 2010, se pidió al Director General que iniciara rápidamente conversaciones con las principales instituciones pertinentes sobre esta cuestión y que presentara un documento al Consejo de Administración sobre un posible marco de acción²⁰. En respuesta, el Consejo de Administración afirmó el papel que incumbía a la OIT en el G-20, los organismos de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales a fin de abogar por la coherencia de las políticas con el Programa de Trabajo Decente, y recalcó la necesidad de reforzar los conocimientos y la capacidad de investigación y centrarse en la participación de los mandantes de la OIT en dichos organismos²¹.

Adaptación de las prácticas institucionales de la OIT

111. Las discusiones recurrentes también tienen por objeto influir de manera directa en el establecimiento del orden del día de la Conferencia. Además de dar lugar a la inscripción automática de un punto recurrente en el orden del día de la Conferencia durante todo el ciclo de siete años, las discusiones recurrentes han contribuido a determinar la inscripción de nuevos puntos en el orden del día de la Conferencia, que se examinan en discusiones normativas y en discusiones generales. Por ejemplo, las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social dieron lugar a una discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia.

112. Las discusiones recurrentes también han dado lugar a la adopción de medidas destinadas a refundir y racionalizar las memorias presentadas por los Estados Miembros. Además del nuevo formato de los formularios de memoria para los estudios generales, el Consejo de Administración ha decidido que, a los efectos de la presentación de memorias, los convenios deberían agruparse por objetivo estratégico, en el entendimiento de que esta clasificación también puede constituir una base para la selección de los instrumentos que han de examinarse en los estudios generales. En algunas respuestas al cuestionario se pone de relieve la necesidad de adoptar nuevas medidas para aligerar la carga que constituye la presentación de memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución, y de muchos otros cuestionarios, encuestas y demás obligaciones de presentación de memorias

¹⁹ El vínculo entre igualdad y no discriminación sólo se menciona en las conclusiones de dos discusiones recurrentes. Véase OIT: *Conclusiones de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, párrafo 15, d); y *Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, mayo-junio de 2014, párrafo 7, e), v).

²⁰ OIT: *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, junio de 2010, párrafo 50.

²¹ OIT: *Cuestiones planteadas en la 99.ª reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo: Seguimiento de adopción de la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo*, Consejo de Administración, 309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010, documento GB.309/3/1, párrafos 14 a 17.

de los Miembros, pero manteniendo un equilibrio con la necesidad de garantizar la integridad del sistema de presentación de memorias.

113. Por otra parte, se han tomado medidas para optimizar las sinergias entre las discusiones recurrentes y la presentación de informes con arreglo a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. En 2010, la Conferencia decidió armonizar el seguimiento de la Declaración de 1998 con el de la Declaración sobre la Justicia Social. En consecuencia, el informe global que se presentaba cada año a la Conferencia y versaba sobre una de las cuatro categorías de PDFT ha sido sustituido por un único informe sobre dichos principios que se prepara para las discusiones recurrentes. Sin embargo, la Conferencia decidió continuar con los exámenes anuales que se presentan cada año al Consejo de Administración y reseñan los esfuerzos realizados por los Miembros que aún no han ratificado todos los convenios fundamentales, en los cuales también se presenta información sobre la campaña de ratificación de los convenios fundamentales.

Repercusiones de las discusiones recurrentes en las actividades normativas y otros medios de acción de la OIT

114. Las discusiones recurrentes, que se basan en los estudios generales, permiten determinar lagunas en la aplicación de las normas y medidas apropiadas de asistencia por parte de la OIT, e igualmente la necesidad de acciones normativas, incluida la revisión de normas, para cada objetivo estratégico. Se han adoptado varios instrumentos como seguimiento directo de las conclusiones de las discusiones recurrentes: la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). El curso dado a las discusiones recurrentes también ha dado lugar a la adopción de normas y, en particular, a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

115. En las conclusiones relativas a las discusiones recurrentes se ha solicitado la organización de actividades como las campañas de ratificación, la realización de investigaciones sobre las prácticas de los países y el recurso a la formación y la cooperación técnica. Tras el aumento de las ratificaciones de los convenios fundamentales resultante de la adopción de la Declaración de 1998, el Consejo de Administración adoptó el Plan de acción sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2012-2016) a la luz de los resultados de la discusión recurrente celebrada en 2012, en el que se reitera el llamamiento a la ratificación universal de estos convenios. Se ha proporcionado asesoramiento y asistencia a los Miembros a este respecto, aunque se necesitan más recursos para satisfacer la creciente demanda de asistencia técnica con esta finalidad.

116. Otro efecto directo de las discusiones recurrentes ha sido un uso más intensivo de otros medios de acción por parte de la OIT, entre otros, la investigación y la recopilación de datos, los servicios de asesoramiento, los programas técnicos y las alianzas de asociación. Por ejemplo, la discusión recurrente relativa al empleo celebrada en 2010 permitió llevar a cabo una labor más centrada en relación con los marcos macroeconómicos favorables al empleo, metas cuantitativas en materia de empleo, y el establecimiento de vínculos entre comercio y empleo. La discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) celebrada en 2011 impulsó la mejora de las herramientas técnicas para los pisos nacionales de protección social, en particular, estudios de viabilidad, documentos de política basados en datos empíricos y el informe emblemático de la OIT titulado «Informe mundial sobre la protección social». Fomentó la prestación de asistencia a los Estados Miembros para el diseño y la aplicación de la estrategia bidimensional destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social, y estimuló

en mayor medida la colaboración entre la OIT, el Grupo del Banco Mundial y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en lo que respecta a la aplicación de los pisos de protección social. La segunda discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2014 también contribuyó a la promoción del nuevo marco amplio de políticas de empleo en todos los países y reforzó la alianza establecida con las Naciones Unidas sobre el empleo de los jóvenes.

Repercusiones de las discusiones recurrentes en las prioridades y la programación de la OIT

117. Algunas discusiones recurrentes han contribuido al logro de un nuevo consenso en materia de políticas y una visión común de las soluciones, lo cual a su vez ha dado lugar a un ajuste de las prioridades de la OIT. Por ejemplo, la discusión recurrente celebrada en 2011 dio lugar a un nuevo entendimiento en materia de políticas que permitió centrar la programación en la seguridad social en los años siguientes. La segunda discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2014 también dio lugar a la consecución de un consenso mucho más amplio que en el pasado en esferas como la importancia de los marcos macroeconómicos favorables al empleo y los entornos propicios para las empresas, así como también acerca de la pertinencia del diálogo social, las normas internacionales del trabajo, la protección social y las cuestiones de género y la no discriminación como elementos importantes de estos marcos.

118. Los vínculos entre el Programa y Presupuesto y las prioridades, señalados en las discusiones recurrentes, aún no se establecen de manera automática. En algunas respuestas al cuestionario se pone de relieve la necesidad de lograr una mayor coordinación entre los resultados de las discusiones recurrentes y los temas examinados por el Consejo de Administración. Sin embargo, se han logrado algunos avances en el proceso de incorporar las prioridades definidas durante las discusiones recurrentes en los ciclos de programación. Por ejemplo, el Programa y Presupuesto para 2016-2017 y los nuevos programas de referencia han sido concebidos con el fin de apoyarse en la colaboración establecida entre los objetivos estratégicos en mayor medida que en los ciclos anteriores ²². El Consejo de Administración también ha vinculado las prioridades señaladas en las discusiones recurrentes con los planes de acción en curso de aplicación ²³. Es de esperar que, a medida que evolucionen las discusiones recurrentes, muchas de las actividades de la OIT se incorporen en la programación, como consecuencia de las actividades y las prioridades definidas en discusiones recurrentes anteriores para los objetivos examinados. También se ha considerado beneficioso que las discusiones relativas al Programa y Presupuesto se lleven a cabo inmediatamente después de las discusiones recurrentes (como fue el caso en 2014). No obstante, todavía queda mucho por hacer para lograr que los resultados de las discusiones recurrentes se reflejen en las prioridades de programación y en las actividades de la OIT, inclusive en el caso de la movilización de recursos extrapresupuestarios.

²² Los cinco programas mundiales de referencia de la OIT son los siguientes: i) Programa *Better Work*; ii) Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso, revisado (IPEC+); iii) Programa Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST; iv) Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia, y v) Programa Pisos de Protección Social. OIT: *Programas mundiales de referencia de la OIT*, Consejo de Administración, 325.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2015, documento GB.325/POL/7 (Rev.).

²³ OIT: *Plan de Acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015. Fase II: Armonizada con el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013* (Ginebra, 2012).

3.2. Utilización óptima de la ventaja única que representan la estructura tripartita y el sistema normativo de la OIT

119. En el contexto de los esfuerzos encaminados a reforzar la capacidad de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros en esta era de globalización, se concede particular importancia a la mejora del funcionamiento de sus órganos de gobernanza tripartita, especialmente el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo. El sistema normativo de la OIT se halla firmemente arraigado en su estructura tripartita, lo cual asegura el amplio consenso que confiere a las normas de la Organización su autoridad y capacidad de influencia en la formulación de políticas.

3.2.1 Mejora del funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo

120. En respuesta al llamamiento de la Declaración para promover la gobernanza de la OIT mediante la formulación de políticas e iniciativas de control y aplicación eficaces, en junio de 2009 el Consejo de Administración creó un Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Grupo de Trabajo se centró primeramente en el Consejo de Administración, y después en la Conferencia.

Reformas del Consejo de Administración

121. En marzo de 2011 se adoptó un paquete de reformas para mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración²⁴, tras lo cual se publicó una versión revisada de su Reglamento²⁵. La aplicación de dichas reformas fue examinada en marzo de 2014²⁶, y el seguimiento del examen fue analizado en marzo de 2015²⁷. La finalidad de las reformas era, en particular, lograr la plena participación de todos los miembros del Consejo de Administración en sus deliberaciones y sus procesos de toma de decisiones y de establecimiento del orden del día, además de incrementar la transparencia mediante la celebración periódica de consultas informales y el seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración. Concretamente, las reformas del Consejo de Administración se apoyan en cuatro pilares:

- Una estructura simplificada, basada en cinco secciones plenarios del Consejo de Administración, a fin de promover un examen integrado de las actividades de la OIT con arreglo al enfoque expuesto en la Declaración²⁸. Gracias a esta nueva estructura se ha alcanzado un mayor equilibrio en las discusiones sobre políticas y gobernanza con respecto a los objetivos estratégicos. Trabajar en una sesión plenaria continua, en lugar de hacerlo en comisiones simultáneas, como se hacía anteriormente, ha posibilitado la participación de todos los miembros del Consejo de Administración en las discusiones y los procesos de adopción de decisiones.

²⁴ OIT: *Paquete de reformas para mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración*, Consejo de Administración, 310.ª reunión, Ginebra, marzo de 2011, documento GB.310/WP/GBC/1 (Rev. 2).

²⁵ OIT: *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo* (Ginebra, 2011).

²⁶ OIT: *Examen de la aplicación de la reforma del Consejo de Administración*, Consejo de Administración, 320.ª reunión, Ginebra, marzo de 2014, documento GB.320/WP/GBC/2.

²⁷ OIT: *Mejora del funcionamiento del Consejo de Administración: seguimiento del examen de la aplicación de la reforma del Consejo de Administración*, Consejo de Administración, 323.ª reunión, marzo de 2015, documento GB.323/WP/GBC/2.

²⁸ Se trata de las siguientes secciones: Sección Institucional (INS); Sección de Formulación de Políticas (POL); Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS); Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA), y Sección de Alto Nivel (HL).

- ❑ Un mecanismo perfeccionado para establecer el orden del día del Consejo de Administración, que ha contribuido a adoptar un enfoque integrado y coherente para este proceso que permite evitar duplicaciones o deficiencias y se centra en los debates sobre las políticas y en la toma de decisiones. Un grupo de selección tripartito examina los puntos que se han de inscribir en el orden del día de las reuniones del Consejo de Administración, incluido el seguimiento de las cuestiones derivadas de las labores de la Conferencia. Las discusiones relativas a las esferas de importancia decisiva (durante el bienio 2014-2015) y a los vínculos entre los resultados del Programa y Presupuesto y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (bienio 2016-2017) demuestran que el establecimiento del orden del día del Consejo de Administración tiene ahora mayor pertinencia y coherencia.
- ❑ Mayor transparencia y apoyo de la Oficina a los mandantes tripartitos, entre otras cosas, mediante el establecimiento de un mecanismo tripartito, basado en Ginebra, para facilitar la participación activa de todos los Grupos en las consultas sobre la labor del Consejo de Administración, y el fortalecimiento del apoyo técnico y logístico al Grupo Gubernamental ²⁹. El acuerdo alcanzado por los miembros del Consejo de Administración sobre determinadas cuestiones controvertidas que estaban pendientes de resolución desde hacía tiempo ha demostrado la utilidad de mejorar el proceso de consulta, con una participación y deliberaciones de alto nivel para crear consenso y resolver problemas.
- ❑ Mejora de la presentación de los documentos y de la gestión del tiempo, entre otras cosas, mediante la elaboración de documentos más cortos que se entregan dentro de los plazos especificados, lo cual favorece la celebración de consultas más útiles a nivel nacional antes de las reuniones del Consejo de Administración. El requisito de distribuir las enmiendas de los puntos que requieren decisión un día antes de ser discutidos también ha facilitado el diálogo social en el Consejo de Administración y con los mandantes nacionales.

Reformas de la Conferencia Internacional del Trabajo

122. Los principales objetivos de la reforma de la Conferencia son: fortalecer su posición como órgano supremo de formulación de políticas de la OIT; responder mejor a las necesidades de los mandantes y de la comunidad internacional; velar por que la Conferencia sea un órgano eficiente, transparente y coherente, e incrementar su visibilidad y autoridad mediante la discusión de cuestiones pertinentes y de actualidad que revistan importancia para el mundo del trabajo. Desde 2011, las cuestiones clave señaladas por el Consejo de Administración a fin de mejorar el funcionamiento de la Conferencia están relacionadas principalmente con el procedimiento e incluyen: la estructura y la duración de la reunión de la Conferencia; la plenaria; el establecimiento del orden del día, y los métodos de trabajo de las comisiones. Las reformas se aplicaron a título experimental en las reuniones de 2013 y 2014 de la Conferencia. El formato de una reunión más corta de la Conferencia, de dos semanas, que se puso a prueba en la reunión de junio de 2015, tuvo en general una buena acogida como una base de trabajo que puede perfeccionarse y el Consejo de Administración ha confirmado que las próximas reuniones de la Conferencia durarán también dos semanas, a reserva de los resultados de su examen sobre el funcionamiento de la Conferencia en 2016. Por otra parte, se está considerando la

²⁹ Como resultado del paquete de reformas de 2011, la función de la presidencia del Grupo Gubernamental y de los coordinadores regionales abarca asimismo su participación en los procedimientos de consulta y, en particular, en el grupo de selección tripartito encargado de determinar el orden del día del Consejo de Administración. OIT: *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, op. cit., Nota introductoria, párrafos 20 y 22.

posibilidad de adoptar medidas específicas para garantizar la participación de delegaciones tripartitas completas y equilibradas en la Conferencia, y para abordar el problema que supone la insuficiente representación femenina en estas delegaciones.

123. La forma en que se fija el orden del día de la Conferencia es decisiva para el funcionamiento eficaz de la estructura tripartita de la OIT. A este respecto, en noviembre de 2014, el Consejo de Administración adoptó el concepto de «enfoque estratégico y coherente» para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia previas a la reunión del centenario en 2019. Este enfoque estratégico se centra en una participación más estrecha de los mandantes tripartitos y en una mayor coherencia entre la selección de los puntos del orden del día de la Conferencia y otros procesos estratégicos, como la preparación del Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021 y el seguimiento de las iniciativas relativas al centenario.

3.2.2. Fortalecimiento de las normas como medio para alcanzar los objetivos estratégicos

124. La Declaración hace un llamamiento a la Organización para «promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos»³⁰. En particular, la Declaración determina que las normas internacionales del trabajo desempeñan una función destacada en la aplicación del mandato constitucional de la OIT³¹, y que los principios y disposiciones de dichas normas sirven de guía a los Miembros para alcanzar los objetivos estratégicos³². Las respuestas al cuestionario muestran el respaldo de los mandantes a la función de gobernanza mundial basada en las normas que incumbe a la OIT.

125. En el contexto de la globalización, la utilización plena del procedimiento de presentación de memorias en virtud del artículo 19 se ha convertido en un elemento importante de las medidas adoptadas para reforzar el impacto de las normas en la consecución de los objetivos de la Organización. Con ello se reconoce la intención original de esa disposición constitucional de facultar a la OIT para determinar si es necesario llevar a cabo una acción normativa reuniendo información sobre la influencia que ejercen los convenios, ratificados o no ratificados, y las Recomendaciones en la legislación y en la práctica nacionales, y sobre los obstáculos que impiden una ratificación más amplia de los convenios.

126. No obstante, como la experiencia ha demostrado que los Estudios Generales y los informes preparados para las discusiones recurrentes no abarcan la totalidad de las normas relacionadas con un objetivo estratégico, el Consejo de Administración decidió complementar estas fuentes y los resultados de las discusiones recurrentes, con el fin de proporcionar, para cada objetivo estratégico, un panorama completo de las normas que se han de promover, revisar o refundir, y de las nuevas normas que podría ser necesario adoptar. A estos efectos, el Consejo de Administración estableció el mecanismo de

³⁰ Declaración, Preámbulo. La política normativa de la OIT comprende los siguientes componentes: la determinación de los mejores medios para mantener actualizado el cuerpo de normas; la determinación de las normas que precisan revisión u otras medidas; la determinación de las normas actualizadas, y su promoción; la determinación de nuevos temas y enfoques para las actividades normativas, y la preparación y adopción de normas. Véase OIT: *Mejoras de las actividades normativas de la OIT – Política normativa de la OIT: Establecimiento y aplicación de un mecanismo de examen de las normas*, Consejo de Administración, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011, documento GB.312/LILS/5, párrafo 3.

³¹ Declaración, Preámbulo.

³² Declaración, Parte I, C, iii).

examen de las normas (MEN) en noviembre de 2011³³ y el Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas en marzo de 2015³⁴. Este examen se llevará a cabo con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT³⁵, teniendo debidamente en cuenta su interdependencia, como se establece en la Declaración. En el examen se podrá abordar también cualquier otro asunto relacionado con la elaboración de normas y la política normativa, a solicitud del Consejo de Administración³⁶, por ejemplo, a efectos de determinar, actualizar y promover la lista de los instrumentos relativos a la gobernanza.

127. En el contexto de la iniciativa relativa a las normas³⁷, el MEN, al igual que otros mecanismos, se ha concebido para contribuir a la aplicación de la política normativa de la OIT y para consolidar el consenso tripartito en torno a la función que incumbe a las normas internacionales del trabajo en la consecución de los objetivos de la OIT. La selección de procedimientos concretos para coordinar el examen que realice el Consejo de Administración a través del MEN con las orientaciones que se deriven de las discusiones recurrentes, será fundamental para asegurar la coherencia de la política normativa como piedra angular de las actividades de la OIT.

128. Otra tendencia importante que se observa en el proceso de elaboración de normas a la luz de la Declaración es la integración de las cuatro categorías de PDFT en los instrumentos adoptados recientemente. En el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 que lo complementa, se esboza una estrategia integral en materia de trabajo decente para la consecución de las cuatro categorías de PDFT como base para las políticas de empleo y protección social aplicables a los trabajadores domésticos. Asimismo, la aplicación de un enfoque más amplio del proceso normativo es patente en algunos instrumentos, como, por ejemplo, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), en la que se reafirma que el derecho a la seguridad social es un derecho humano y una necesidad social y económica. El objetivo de esta Recomendación es prestar asistencia a los Estados Miembros para que puedan amparar a todas las personas necesitadas, incluidos los trabajadores que carecen de protección, los más pobres y vulnerables, y las personas que trabajan en la economía informal y sus familias. Del mismo modo, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), cuya finalidad es facilitar la transición a la economía formal, hace también un llamamiento a fin de que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y se garanticen oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento.

³³ OIT: *Actas de la 312.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, noviembre de 2011, documento GB.312/PV, párrafo 577.

³⁴ OIT: *Actas de la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, octubre-noviembre de 2015, documento GB.325/PV, párrafo 612.

³⁵ En marzo de 2011 se presentó al Consejo de Administración una posible clasificación de las normas internacionales del trabajo por objetivos estratégicos. Véase OIT: *Mejora de las actividades normativas de la OIT – Política normativa de la OIT: Enfoque para lograr un código internacional del trabajo sólido y eficaz*, Consejo de Administración, 310.ª reunión, Ginebra, marzo de 2011, documento GB.310/LILS/3/1 (Rev.), anexo.

³⁶ OIT: *La iniciativa relativa a las normas: Mandato del Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas*, Consejo de Administración, 325.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2015, documento GB.325/LILS/3, párrafo 12.

³⁷ La iniciativa relativa a las normas es una de las siete iniciativas para el centenario propuestas por el Director General en 2013. Véase OIT: *Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito*, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, y OIT: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Informe I, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015.

3.3. Promover un enfoque más integrado en la OIT

129. A la luz de la Declaración, se han adoptado medidas y hecho avances en otras esferas complementarias para promover un enfoque más integrado en la labor de la OIT.

3.3.1. Efectividad y eficiencia en la labor de la Oficina

Programación y gestión basada en los resultados

130. La Declaración influyó considerablemente en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y en los tres ciclos respectivos de Programa y Presupuesto, ya que dio lugar a un reexamen de las prioridades, la capacidad y los métodos de trabajo de la Oficina con una reafirmación del mandato de la Organización. El nuevo marco de la gestión basada en los resultados se centra en prioridades esenciales en el mundo del trabajo, plasmadas en 19 resultados en el marco de los cuatro objetivos estratégicos, y la igualdad de género y la no discriminación están presentes en todos los resultados. Con el fin de lograr efectos más específicos, una mayor masa crítica y un mayor impacto a través de un enfoque multidisciplinario, se introdujeron ocho esferas de importancia decisiva en el período 2014-2015, cada una de las cuales combina actividades propias de los 19 resultados y dos o más objetivos estratégicos. En el Programa y Presupuesto para 2016-2017 se identifican las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, la igualdad de género y la no discriminación como ejes de política transversales, con el fin de reflejar la importancia que se les atribuye en la Declaración.

Utilización eficaz y eficiente de los recursos de la OIT

131. Uno de los objetivos clave del plan de reforma para toda la Oficina, iniciado por el Director General en 2012, ha sido emplear los recursos humanos, financieros y del sistema de la manera más eficiente e integrada para responder a las necesidades de los mandantes ³⁸.

132. Las iniciativas de reforma, cuyos objetivos principales son el uso óptimo de los recursos, la excelencia técnica, el suministro de un servicio de calidad a los mandantes y la promoción del trabajo en equipo como «Una OIT», abarcan la reestructuración de la alta dirección, la reorganización de la sede, actividades en el terreno y de cooperación técnica, la gestión de los recursos humanos, las comunicaciones y los servicios administrativos. La aplicación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos y otras iniciativas de reforma conexas han proporcionado herramientas para avanzar en ámbitos como el de la diversidad del personal, la movilidad, la competencia, el trabajo en equipo y la rendición de cuentas. Entre las reformas se incluye el fortalecimiento del Comité Consultivo de Supervisión Independiente y la plena aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, a partir de 2012. La reforma ha aportado grandes beneficios, como se refleja en el Programa y Presupuesto para 2016-2017, ya que se han ahorrado unos 25 millones de dólares de los Estados Unidos que fueron reasignados de los servicios de administración y de apoyo a las actividades técnicas, y de la sede a las regiones ³⁹.

Evaluación en pro de los resultados

133. Con el fin de armonizar las prácticas de evaluación en toda la Oficina y de garantizar que éstas se enmarcan en el contexto de la Declaración, en 2010 se realizó una evaluación

³⁸ OIT: *Progresos realizados con respecto a la reforma interna*, Consejo de Administración, 317.ª reunión, Ginebra, marzo de 2013, documento GB.317/INS/12/2.

³⁹ OIT: *Propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017*, Ginebra, 2015, párrafos 18 y 19.

independiente de la función de evaluación de la OIT. Se formuló una nueva estrategia de evaluación para 2011-2015, que ponía el énfasis en hacer un mejor uso de las evaluaciones, la armonización de las prácticas de evaluación y el refuerzo de la capacidad de evaluación. El seguimiento de las recomendaciones y de las enseñanzas extraídas mejoró entre 2009 y 2014, y se realizará una evaluación externa independiente en 2016 para examinar con qué efectividad se han utilizado los resultados de las evaluaciones para ajustar la labor de la Oficina a los objetivos de la Declaración.

3.3.2. Investigación y creación de conocimientos para desarrollar políticas y actividades de promoción

134. De conformidad con el llamamiento de la Declaración para fortalecer la capacidad de investigación de la OIT, el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 estableció un medio para reforzar las capacidades técnicas de la Oficina, especialmente en el ámbito de la gestión de los conocimientos. La estrategia en materia de conocimientos, refrendada por el Consejo de Administración en 2009, se centra en los tres resultados interrelacionados, a saber, análisis basados en datos empíricos, intercambio de conocimientos y divulgación de los conocimientos de la OIT ⁴⁰.

135. Con respecto al análisis basado en datos empíricos, la creación del Departamento de Investigaciones en junio de 2013 ha contribuido a alcanzar una masa crítica de personal técnico necesario para realizar investigaciones empíricas y transversales y análisis de políticas. La introducción de informes de referencia, entre otros el *Informe Mundial sobre Salarios*, el *Informe Mundial sobre la Protección Social y Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo – Tendencias* ha aumentado la capacidad de abordar cuestiones mundiales nuevas y pertinentes y la visibilidad de los conocimientos de la OIT. El Departamento de Investigaciones también ha contribuido a los debates sobre políticas mundiales por la información que aporta a debates que se llevan a cabo en las Naciones Unidas, el G-20, con los Gobiernos del Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica (BRICS) y en otros foros internacionales y regionales. La creación de equipos técnicos globales integrados por especialistas de la sede y de oficinas exteriores ha reforzado las sinergias entre los resultados de los análisis globales y las operaciones en cada país. El establecimiento del grupo de examen de las investigaciones ha reforzado la credibilidad y la calidad de las investigaciones de la OIT ⁴¹. Por último, se han reforzado las capacidades estadísticas para el análisis macroeconómico y la recopilación y el análisis de datos, mediante, por ejemplo, las encuestas de población activa. Además, en las conclusiones de la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) se reexaminaron conceptos clave del trabajo decente, con lo que se sentó las bases para un mejor conocimiento empírico del mundo del trabajo gracias a unas mediciones más precisas.

136. Entre 2008 y 2013, en el marco de un programa piloto financiado principalmente por la Comisión Europea, la Oficina prestó asistencia a 20 países para la elaboración de indicadores de trabajo decente y la preparación de perfiles de trabajo decente por país. Los perfiles ofrecen datos e información sobre las dimensiones principales del trabajo decente, lo que permite analizar los avances alcanzados en el marco de las políticas económicas,

⁴⁰ OIT: *Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015 – Estrategia en materia de conocimientos: Fortalecimiento de la capacidad de ejecución respecto del trabajo decente y el Pacto Mundial para el Empleo*, Consejo de Administración, 306.ª reunión, noviembre de 2009, documento GB.306/PFA/12/3.

⁴¹ OIT: *Informe del Director General – Segundo informe complementario: Seguimiento de la discusión sobre la disolución del Instituto Internacional de Estudios Laborales y el establecimiento del Departamento de Investigaciones centralizado*, Consejo de Administración, 320.ª reunión, marzo de 2014, documento GB.320/INS/14/2, párrafo 10.

laborales y sociales de ámbito nacional ⁴². Los perfiles de trabajo decente por país han demostrado ser herramientas muy útiles para obtener pruebas sobre la situación del trabajo decente y para determinar las prioridades y las políticas nacionales en todos los ámbitos sociales y económicos. Sobre la base de estas y de otras experiencias, la Oficina elaboró directrices técnicas para la preparación de análisis del trabajo decente por país en 2015, con el fin de proporcionar un breve diagnóstico del crecimiento nacional, la situación del empleo productivo y del trabajo decente en los países donde se han llevado a cabo dichos análisis. Esto supondrá una aportación importante para la elaboración de los PTDP y otros marcos, incluido el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

137. La visibilidad y difusión de los datos, investigaciones y análisis de políticas de la OIT se ha incrementado gracias a la digitalización, a una mayor cobertura mediática que se ha extendido a las redes sociales, al desarrollo de nuevos productos multimedia y a un uso más eficaz de la página web de la OIT, que incluye la creación de un portal de conocimientos (*Knowledge Gateway*). En toda la Oficina, la creación y el intercambio de conocimientos se han visto facilitados gracias a las actividades de colaboración y al establecimiento de alianzas con gobiernos, interlocutores sociales e instituciones internacionales y regionales, entre las que se encuentran otros organismos de las Naciones Unidas, institutos de investigación y grupos de expertos.

3.3.3. Cooperación técnica y conocimientos especializados

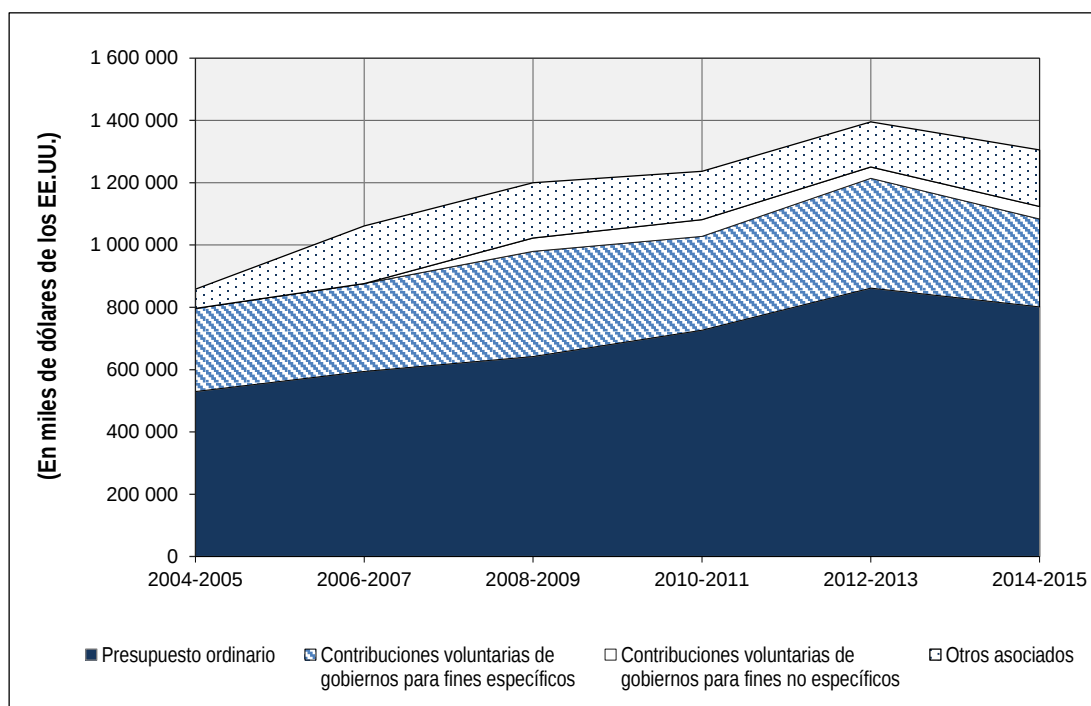
138. En respuesta al llamamiento de la Declaración en el que se exhorta a la OIT a reforzar y coordinar su cooperación técnica y sus conocimientos especializados, se elaboró y aplicó la estrategia de cooperación técnica de la OIT 2010-2015, con el fin de armonizar los recursos de cooperación técnica con los resultados de los PTDP y del Programa y Presupuesto, cumplir los requisitos de la gestión basada en los resultados y colaborar en aras de una mayor coherencia en el sistema de las Naciones Unidas a través del MANUD y de la reforma de las Naciones Unidas ⁴³. Desde 2010, todos los proyectos nuevos o en curso de la OIT han sido vinculados a los resultados o a los productos globales de los PTDP y se han ajustado plenamente a las prioridades y necesidades de los mandantes de la OIT, tal como se expresa en los 19 resultados indicados en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

139. Desde que se adoptó la Declaración, el porcentaje de contribuciones voluntarias para la cooperación técnica se ha mantenido estable, en alrededor del 40 por ciento de todos los recursos disponibles de la OIT ⁴⁴. Durante los últimos seis años, el gasto de la OIT en cooperación técnica aumentó de 193,5 millones de dólares de los Estados Unidos en 2009 a 221,4 millones en 2014 y ha habido una marcada tendencia a ejecutar menos proyectos, pero de mayor envergadura y con más potencial de impacto, ya que el valor medio de los proyectos pasó de 1 millón de dólares de los Estados Unidos en 2008 a 1,38 millones en 2014.

⁴² La inversión en indicadores de trabajo decente ha demostrado ser un recurso valioso en las deliberaciones que se llevan a cabo en las Naciones Unidas acerca de un marco de indicadores para los ODS.

⁴³ OIT: *La estrategia de cooperación técnica de la OIT y el tripartismo en el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas*, Consejo de Administración, 306.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2009, documento GB.306/TC/1.

⁴⁴ El término «cooperación técnica» se refiere a todos los programas y proyectos de la OIT financiados por los colaboradores en las tareas de desarrollo a través de actividades de cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios y para fines específicos, o contribuciones voluntarias para fines no específicos a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario. Aunque el Consejo de Administración decidió recientemente sustituir el término «cooperación técnica» por el de «cooperación para el desarrollo», se mantiene el término original en esta sección, ya que es el que se usa en la Declaración y el utilizado por la Oficina hasta finales de 2015.

Gráfico 3.2. Contribuciones a la OIT (2014-2015)

140. Desde 2009, el gasto de la cooperación técnica relativa al empleo ha sido casi tan alto como el de los otros tres objetivos estratégicos en conjunto. El gasto en diálogo social ha aumentado un 118 por ciento ⁴⁵ y en empleo, un 29 por ciento ⁴⁶, mientras que las asignaciones destinadas a los PDFT ⁴⁷ y a la protección social se han reducido alrededor del 18 por ciento y el 11 por ciento respectivamente. Esto obedece a diversos factores tales como cambios en las prioridades de los Miembros o de los asociados en las tareas de desarrollo, y la variabilidad de costos de los diferentes tipos de intervención concebidos a nivel de país ⁴⁸.

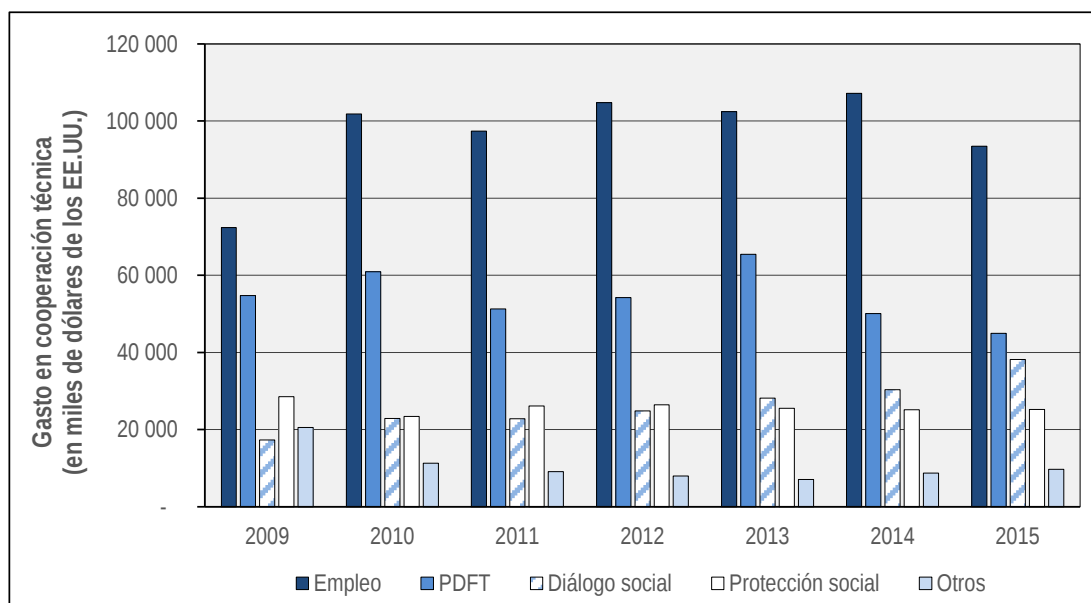
⁴⁵ En el marco del objetivo estratégico sobre el diálogo social, el gasto en proyectos en el ámbito de las actividades sectoriales ha aumentado en poco más de 2 millones de dólares de los Estados Unidos en 2009 a casi 12 millones de dólares de los Estados Unidos en 2015, en gran medida gracias a la expansión del Programa *Better Work* a ocho países.

⁴⁶ En el marco del objetivo estratégico sobre el empleo, el gasto en proyectos de promoción del empleo registró un importante aumento al pasar de poco menos de 36 millones de dólares de los Estados Unidos en 2009 a más de 54 millones de dólares de los Estados Unidos en 2010 y se ha mantenido elevado desde entonces.

⁴⁷ En el marco del objetivo estratégico sobre los PDFT, el gasto en proyectos para luchar contra el trabajo infantil ha descendido de unos 43 millones de dólares de los Estados Unidos, o el 78,5 por ciento del gasto total de 2009 en proyectos de promoción y protección de los PDFT, a 22,5 millones de dólares de los Estados Unidos, o el 50 por ciento del gasto total de 2015 en actividades de cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios.

⁴⁸ Conviene señalar que las bases de datos de la OIT no muestran si los proyectos contribuyen a la consecución de más de un objetivo estratégico. Por lo tanto, no es posible analizar si la cooperación técnica apoya los esfuerzos de los Miembros por avanzar de forma integrada hacia la consecución de todos los objetivos estratégicos en cada proyecto de cooperación técnica y, de ser así, de qué modo.

Gráfico 3.3. Gasto en actividades de cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios de la OIT por objetivo estratégico (2009-2015)



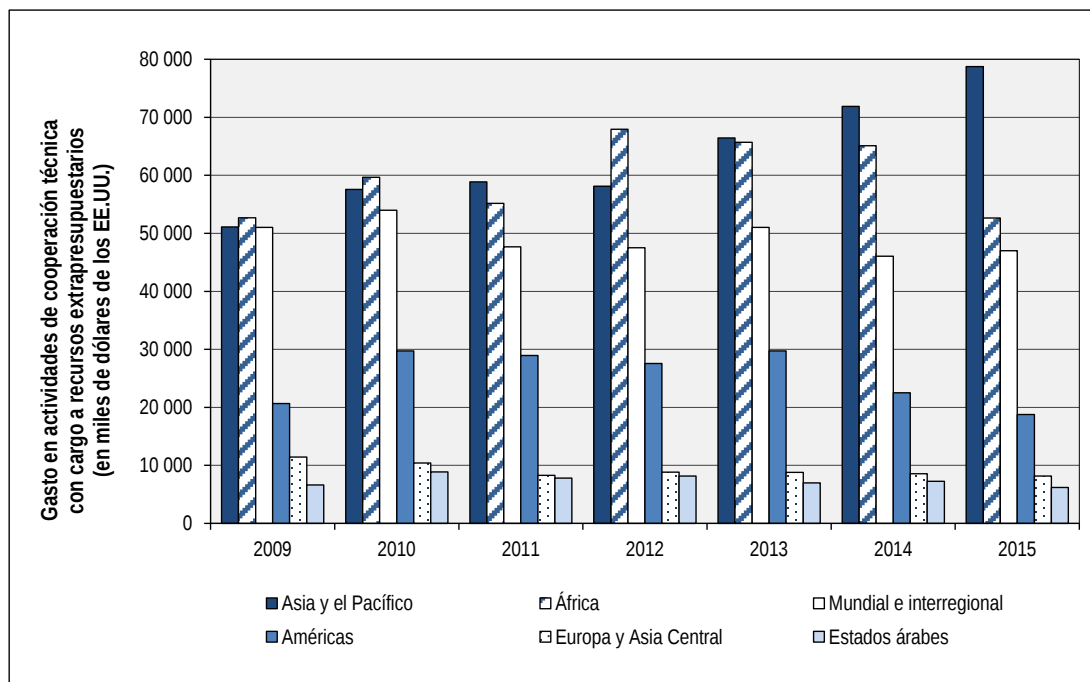
141. En este contexto, no se ha alcanzado la meta fijada en el plan de acción sobre igualdad de género de reducir al 15 por ciento el porcentaje de proyectos neutrales con respecto al género o que no tienen muy en cuenta estas cuestiones. El porcentaje de proyectos de la OIT con el marcador sobre género uno o dos ⁴⁹ se sitúa actualmente en el 77,5 por ciento, frente al 72 por ciento en 2010. La revisión por el Consejo de Administración de los avances logrados en la consecución de las metas establecidas en el plan de acción sobre igualdad de género 2010-2015, prevista para marzo de 2016, brindará una oportunidad para discutir sobre las medidas de promoción de la igualdad de género en los proyectos de cooperación técnica de la OIT.

142. A nivel regional, el gasto en cooperación técnica ha aumentado en África y en Asia y el Pacífico, pero se ha estancado o reducido en los Estados árabes, América Latina y el Caribe y Europa y Asia Central, puesto que la proporción de gasto mundial o interregional se mantiene entre el 20 por ciento y el 25 por ciento del gasto total en cooperación técnica. La caída del gasto en cooperación técnica en América Latina y el Caribe, así como en Europa y Asia Central, se debe probablemente a que muchos colaboradores en las tareas de desarrollo están destinando su asistencia para el desarrollo a los países más pobres. La tendencia de recortar la financiación para países en desarrollo más ricos ha sido objeto de debates polémicos en el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE, especialmente porque el perfil de la pobreza está cambiando y la mayoría de la gente más pobre del mundo vive actualmente en países de ingresos medianos ⁵⁰.

⁴⁹ El marcador uno sobre género se define del modo siguiente: «El proyecto no contiene objetivos, resultados, productos ni actividades para promover la igualdad de género», y el marcador dos se define del modo siguiente: «El proyecto no incluye la igualdad de género como resultado, sin embargo, algunos productos y/o actividades abordan específicamente las cuestiones de género».

⁵⁰ Sumner, A.: *Global poverty and the 'New Bottom Billion' revisited: Exploring the paradox that most of the world's extreme poor no longer live in the world's poorest countries*, documento de trabajo (Londres, 2012).

Gráfico 3.4. Gasto en actividades de cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios de la OIT por región (2009-2015)

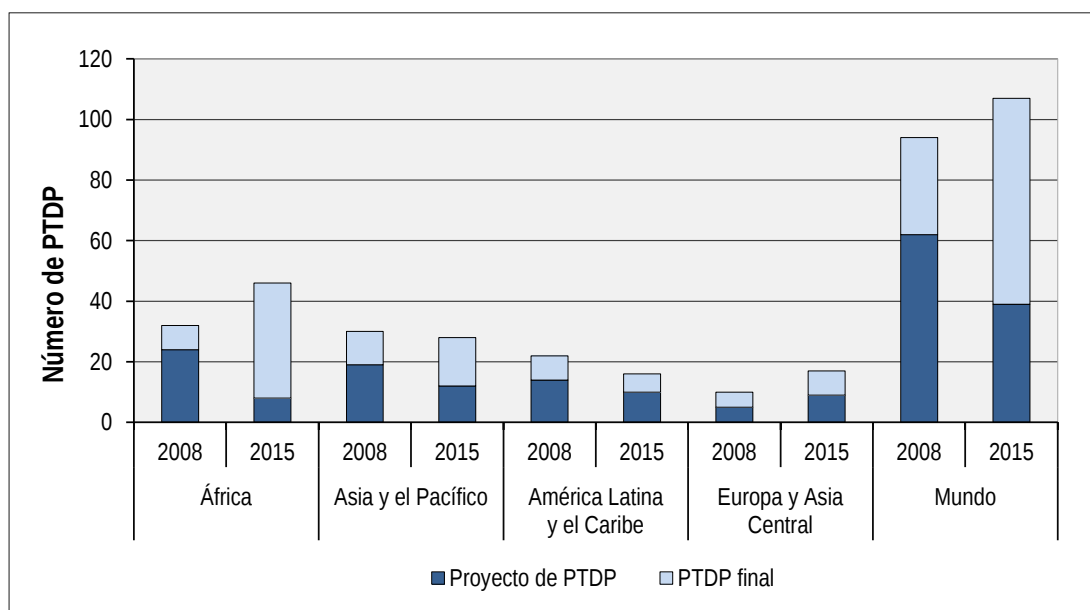


*Función de los Programas de Trabajo Decente por País
y de los programas por países de las Naciones Unidas*

143. Los PTDP constituyen el principal medio con que cuenta la OIT para apoyar a los Miembros de modo que puedan «avanzar sobre una base tripartita con miras a la consecución de todos los objetivos estratégicos»⁵¹. Asimismo, son instrumentos de gobernanza, diseñados en consulta con los mandantes, que sirven para orientar sobre el uso más efectivo y eficiente de los recursos de la OIT y ayudar a los Miembros a alcanzar los resultados previstos en los programas por país que en general se aplican durante un período de cuatro a seis años en un país específico, o, en ciertas ocasiones, en una subregión.

144. El número de Estados Miembros que cuentan con PTDP, o que están en proceso de elaborarlos, ha pasado de 94 en 2009 a 107 en 2015. El número de PTDP ha aumentado de un modo considerable en África y en Europa y Asia Central durante ese período, y se ha mantenido constante en Asia y el Pacífico, pero se ha reducido en América Latina y el Caribe.

⁵¹ Declaración, Parte II, A, ii).

Gráfico 3.5. Situación de los PTDP por región (2008 y 2015)

145. En sus respuestas al cuestionario, los Miembros de países con PTDP destacan su importancia como una herramienta primordial para la aplicación del enfoque integrado de la Declaración. Los mandantes de la OIT informan de que los PTDP han asegurado una mayor responsabilización por parte de los mandantes y los socios y, en consecuencia, han respondido más adecuadamente a sus necesidades. Declaran, además, que los PTDP han mejorado la visibilidad, el perfil y el posicionamiento de la OIT a nivel nacional, han creado oportunidades para la movilización de recursos y han facilitado un enfoque más integrado y coordinado de la prestación de servicios en un marco de resultados interrelacionados.

146. Durante el proceso de aplicación del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, la Oficina registró más de 2 350 «resultados»⁵² correspondientes a los resultados de programa por país. Algo más del 30 por ciento de estos resultados se alcanzó en el ámbito de los PDFT; un poco menos del 30 por ciento, en el de la protección social; y se alcanzó un 20 por ciento tanto en el ámbito del empleo como en el del diálogo social y el tripartismo. En el ámbito de los PDFT, la mayoría de los resultados alcanzados se dieron en el área del trabajo infantil (338), seguida de la libertad sindical y la negociación colectiva (33), la discriminación en el trabajo (28) y el trabajo forzoso (24)⁵³.

147. Aunque en las bases de datos de la OIT no se indica si cada resultado contribuye a la consecución de más de un objetivo estratégico, en un estudio de referencia de 78 PTDP se observó que las prioridades y los resultados de todos los países incluyen varios objetivos estratégicos de forma integrada. La ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo se mencionan en todos los PTDP examinados, y todos incluyen el género y en cierta medida la no discriminación como cuestiones transversales, aunque no de un modo igualmente sistemático y coordinado. Además, la proporción de PTDP con al menos un 35 por ciento de indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género ha aumentado del 17 por ciento en el bienio 2010-2011 al 50 por ciento en el bienio

⁵² En este contexto, un «resultado» hace referencia a la consecución de un resultado de programa por país, que suele definirse en el contexto de los PTDP.

⁵³ OIT: *Informe sobre la aplicación del programa 2014-2015*, Consejo de Administración, 326.ª reunión, Ginebra, marzo de 2016, documento GB.326/PFA/1, anexo.

2014-2015. A este respecto, se pueden hacer mejoras, especialmente teniendo en cuenta la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente ⁵⁴, por la que se insta a elaborar los PTDP desde una perspectiva de género y a especificar la forma en que los resultados previstos afectarán a las mujeres y a los hombres.

148. En todas las regiones, la OIT ha participado activamente en la elaboración y aplicación de los MANUD. Un estudio de la OIT realizado en 2015 muestra que los 43 MANUD analizados incorporan al menos uno de los cuatro objetivos estratégicos, y que los más frecuentes son la creación de empleos y la protección social. De estos MANUD, el 70 por ciento y el 60 por ciento contienen referencias específicas al diálogo social y a las normas internacionales del trabajo respectivamente, lo que supone un aumento del 6 y el 10 por ciento en comparación con 2012.

149. En términos generales hay una mayor concordancia entre los PTDP y los MANUD, y más de la mitad de los PTDP se están llevando a cabo en el marco más amplio de programas de las Naciones Unidas. Los servicios de la OIT en los países también se han beneficiado de un mayor acceso a los Fondos Fiduciarios de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas y a otros mecanismos de financiación conjunta, que se han convertido en una fuente importante de financiación para los programas de cooperación técnica de la OIT, especialmente en África. Entre 2008 y 2015, la OIT movilizó unos 258 millones de dólares de los Estados Unidos a través de las Naciones Unidas (lo que representa algo más del 13 por ciento del total de los fondos asignados por la OIT a la cooperación técnica durante esos ocho años), cifra un 139 por ciento más alta que la movilizada entre 2000 y 2007 (véase el gráfico 2.6).

Creación de capacidad institucional

150. La Declaración insta a la OIT a «fomentar, siempre que sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para propiciar una política social pertinente y coherente y un desarrollo sostenible» ⁵⁵. La Declaración destaca que la creación de capacidad debería permitir a los mandantes cumplir su propio mandato y los objetivos de la Organización ⁵⁶.

151. La mayoría de los PTDP diseñados y aplicados desde 2008 contienen productos o resultados explícitamente relacionados con el desarrollo de la capacidad de los mandantes. En lo que se refiere a los resultados de los PTDP alcanzados entre 2010 y 2015, alrededor del 17 por ciento se relacionaba con cambios introducidos con el apoyo de la OIT que permitieron incrementar la capacidad de las instituciones nacionales, entre otras las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se ha llegado a la conclusión de que basarse en las estructuras de apoyo existentes y promover grupos consultivos nacionales es una manera eficaz de influir en el desarrollo de la capacidad. Asimismo, se ha observado que la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular, el aprendizaje *inter pares* y los acuerdos de hermanamiento en forma de visitas de estudio, experiencias de intercambio de conocimientos y servicios de asesoramiento contribuyen al desarrollo de la capacidad.

⁵⁴ OIT: *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, junio de 2009.

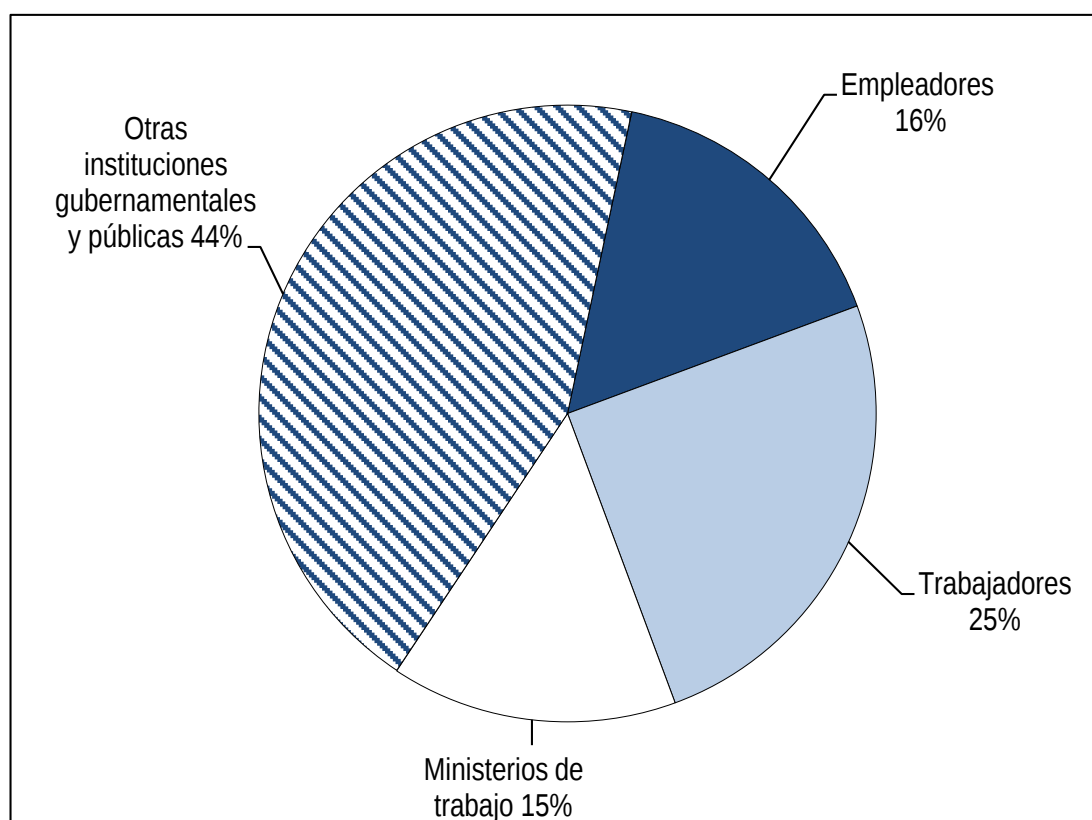
⁵⁵ Declaración, Parte II, A, ii).

⁵⁶ El desarrollo de la capacidad se entiende en general como un proceso mediante el cual individuos, organizaciones y sociedades adquieren, refuerzan y mantienen capacidades para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. Las expresiones «creación de capacidad» y «desarrollo de capacidad» se superponen: la creación de capacidad se define como el medio para lograr el desarrollo de capacidad. Ambas expresiones se utilizan según sea el caso en el presente documento.

152. La actual cartera de proyectos de cooperación técnica de la OIT ya se compone principalmente de elementos de desarrollo de la capacidad, y la gran mayoría de ellos se centra en el desarrollo de las capacidades técnicas de los Miembros y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las esferas temáticas del mandato de la OIT. Entre 2010 y 2014, unos 7,6 millones de dólares de los Estados Unidos (0,7 por ciento) de los gastos totales en cooperación técnica de la OIT se destinaron al resultado 9 (organizaciones de empleadores) y 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos, al resultado 10 (organizaciones de trabajadores). Es probable que estas cifras no reflejen del todo la realidad, porque no dan cuenta de los gastos realizados en el marco de otros resultados para reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, es necesario hacer más hincapié en las medidas de desarrollo de la capacidad institucional de orientación específica, dentro de cada uno de los grupos de mandantes y en un contexto tripartito, a fin de lograr el objetivo relativo al desarrollo de la capacidad institucional establecido en la Declaración y maximizar su impacto.

153. El Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín (Centro de Turín) ya desempeña un importante papel en cuanto a la impartición de formación para el desarrollo de capacidad. Entre 2010 y 2015, el Centro de Turín facilitó programas de formación y aprendizaje a unos 47 900 participantes de ministerios de trabajo, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y otras instituciones gubernamentales y públicas. A fin de seguir reforzando su función de fomentar la creación de capacidad institucional de los mandantes tripartitos de la OIT, el Centro de Turín ha establecido para ellos un marco estratégico y métodos de trabajo que utilizan un enfoque integrado para alcanzar los productos y los resultados en materia de trabajo decente mediante la creación de capacidad.

Gráfico 3.6. Porcentaje de participantes de organizaciones de mandantes tripartitos en cursos del Centro de Turín (2010-2015)



154. Aunque el desarrollo de la capacidad es un denominador común de todos los medios de acción de la OIT, varios estudios de la Oficina que examinó el Consejo de Administración han demostrado que los enfoques utilizados para el desarrollo de capacidad están fragmentados en función de líneas temáticas, no están coordinados y responden de manera muy específica a proyectos concretos, y no conforman, en conjunto, un programa de desarrollo de las capacidades⁵⁷. Para hacer frente a esta situación, se ha incluido el desarrollo de la capacidad como uno de los cuatro elementos fundamentales de la Estrategia revisada de cooperación para el desarrollo de la OIT para 2015-2017, la cual contempla la posibilidad de elaborar programas específicos de desarrollo de las capacidades para cada mandante y la inclusión de programas bipartitos y tripartitos de desarrollo de la capacidad en las actividades de cooperación para el desarrollo a gran escala.

Necesidades especiales de los países en desarrollo

155. En el seguimiento de la Declaración se recalca que han de tenerse en cuenta «las necesidades especiales y las capacidades de los países en desarrollo»⁵⁸; y para responder a este llamado, la OIT ha centrado sus actividades en las necesidades de los mandantes de los países menos adelantados, los Estados frágiles y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

156. En los países menos adelantados, el apoyo de la OIT se centra en las políticas de empleo integrales, las inversiones en infraestructura rural y en la economía informal urbana, con miras a facilitar una transición gradual hacia la formalidad. Desde 2011, la proporción del gasto en cooperación técnica a nivel de países en los países menos adelantados ha aumentado del 30,6 por ciento al 44,6 por ciento, y se elevó a 75,4 millones de dólares de los Estados Unidos en 2014. Aunque esto supone una mejora considerable, se necesita hacer más para garantizar que nadie se quede atrás.

157. Entre 2009 y 2014, cerca del 11,4 por ciento del gasto en cooperación para el desarrollo de la OIT fue destinado a 18 Estados frágiles. En noviembre de 2015, el Consejo de Administración aprobó un nuevo programa de referencia de la OIT, Empleo para la Paz y la Resiliencia, diseñado como un programa para la creación de empleos en los países afectados por conflictos y desastres que se basa por completo en el Programa de Trabajo Decente. La Conferencia celebrará una primera discusión en su presente reunión de un punto sobre una cuestión normativa (discusión doble) acerca del trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia ante los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71).

3.4. Observaciones y retos

Discusiones recurrentes

158. Cuando el Consejo de Administración evaluó el impacto y la organización de la primera discusión recurrente, en respuesta a una petición de la Conferencia, puso de relieve una serie de cuestiones que aún son pertinentes, entre otras: la importancia de considerar las discusiones recurrentes como herramientas de gobernanza, cuyos resultados deberían reflejarse en las propuestas de Programa y Presupuesto y en las otras labores del Consejo de Administración; la necesidad de conciliar los retos en materia de políticas con

⁵⁷ OIT: *Desarrollo de la capacidad de los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País y la cooperación técnica: seguimiento*, Consejo de Administración, 312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011, documento GB.312/POL/9.

⁵⁸ Declaración, Anexo, Parte II, C, iv).

las actividades de la OIT y las enseñanzas extraídas del proceso de aplicación; la utilidad de celebrar discusiones preliminares en las comisiones pertinentes del Consejo de Administración; y la necesidad de contar con informes concretos y oportunos y de establecer un trabajo en colaboración en torno a los objetivos estratégicos ⁵⁹.

159. Si bien en muchas de las respuestas al cuestionario se valoran positivamente las discusiones recurrentes como un medio para comprender mejor las necesidades de los Miembros y mejorar la respuesta de la OIT, y pese a que la Organización ha adoptado varias medidas importantes gracias a las orientaciones proporcionadas por las discusiones recurrentes, el valor de estas discusiones como herramienta de conocimiento y gobernanza se puede aumentar aún más. Los informes que se preparan para las discusiones recurrentes también se podrían perfeccionar de modo que aborden y analicen en mayor profundidad las diversas circunstancias y necesidades de los Miembros de la OIT mediante mecanismos mejorados para la recopilación de información y el intercambio de conocimientos en el marco de una colaboración general de toda la Oficina, y gracias a las contribuciones de los mandantes y a un formato más normalizado para los informes.

160. La organización de las propias discusiones podría ser más variada e innovadora para promover un mejor intercambio de información y opiniones, con una participación más intensa de todas las partes interesadas, incluidos los representantes de las principales organizaciones internacionales y regionales. Se podría considerar designar a la comisión encargada de la discusión recurrente como comisión permanente de la Conferencia, con un mandato basado en los objetivos de la Declaración. Se podría seguir mejorando la incorporación de los resultados de las discusiones recurrentes en las prácticas y los procedimientos de la Oficina, por ejemplo, mediante la asignación de recursos en el Programa y Presupuesto para un ciclo de duración determinada de actividades de seguimiento de los resultados de las discusiones recurrentes.

Las reformas del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo

161. Aunque los mandantes destacan el impacto positivo que han tenido las reformas del Consejo de Administración para mejorar sus funciones de formulación de políticas y de control, así como el aumento de la participación de todos sus miembros, la aplicación práctica de las reformas aún plantea varios desafíos, como el de seguir mejorando el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia, y planificar y distribuir de manera adecuada las labores entre las secciones o los segmentos del Consejo de Administración ⁶⁰.

162. Las reformas en curso destinadas a aumentar la eficiencia, la transparencia y la autoridad de la Conferencia como máximo órgano de formulación de políticas de la Organización seguirán basándose en las enseñanzas extraídas de la reunión experimental de dos semanas de duración celebrada en 2015, el enfoque estratégico para el establecimiento del orden del día de la Conferencia, el funcionamiento del MEN y la evaluación, por la Conferencia, de la Declaración. Aunque aún queda mucho por hacer para cumplir los objetivos de la reforma, la experiencia muestra que la confianza entre los mandantes y la Oficina, y entre los propios interlocutores, además de la adopción de un papel activo y al mismo tiempo neutral por parte de la Oficina, resulta crucial para el éxito de la reforma de la gobernanza. Puede esperarse que las reformas en curso, incluidas las

⁵⁹ OIT: *Informe del Grupo Directivo para el seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Consejo de Administración, 309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2009, documento GB.309/10.

⁶⁰ OIT: *Examen de la aplicación de la reforma del Consejo de Administración*, 2014, *op. cit.*

reformas de la Conferencia y la reforma prevista de las reuniones regionales, aborden, a través del diálogo tripartito, el aumento de la legitimidad representativa de la gobernanza de la OIT en el cambiante mundo del trabajo.

Acción normativa de la OIT

163. El enfoque integrado establecido en la Declaración y los resultados de las discusiones recurrentes han empezado a dar frutos por lo que se refiere a la acción normativa de la OIT. Está previsto que la creación del MEN mejore aún más la función de las normas en la consecución de todos los objetivos estratégicos, especialmente al garantizar que la OIT cuente con un conjunto de normas claro, sólido y actualizado.

164. Entre los retos se incluye la adopción de nuevas medidas para permitir que la OIT y sus Miembros tengan una visión de conjunto sobre la situación de la ratificación y la aplicación de los instrumentos de la OIT relativos a cada objetivo estratégico. Esta visión de conjunto se integraría en la política normativa, basada en una mejor gobernanza tripartita, y en el apoyo que se proporciona a los Miembros para que examinen su situación en materia de ratificación y aplicación de los instrumentos de modo que puedan ir abarcando cada vez más todos los objetivos estratégicos.

Eficiencia de la labor de la Oficina

165. Aunque se han adoptado diversas medidas para incorporar el enfoque integrado en la labor de la Oficina, su puesta en práctica sigue siendo un reto, y el enfoque integrado es un mecanismo más exigente en razón de los conocimientos y los métodos que requiere para su aplicación. En el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 ya se conciliaban mejor los recursos destinados a las capacidades técnicas, los canales de ejecución y los resultados para apoyar los cuatro objetivos estratégicos, y se han introducido ciertas mejoras en el Programa y Presupuesto para 2016-2017. Es necesario seguir mejorando el Plan Estratégico para 2018-2021, en particular la incorporación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

166. Actualmente la OIT está trabajando para revisar y racionalizar sus procesos institucionales con el fin de lograr una mayor eficiencia. Se necesitan más medidas de reforma de las prácticas y políticas en materia de recursos humanos para mejorar las atribuciones, los conocimientos y las competencias de la Oficina. El desarrollo de una tipología mundial para agrupar a los Estados Miembros con necesidades similares contribuirá en mayor medida a ajustar los servicios de la OIT a las diversas necesidades de los mandantes. Asimismo, es necesario trabajar para paliar la falta de indicadores y de informaciones exactas que permitan medir los resultados sustantivos y el impacto. Estas medidas se deben combinar con el refuerzo de la cultura de evaluación a través de la gestión de los conocimientos, la mejora de los vínculos con la programación, más iniciativas institucionales para el aprendizaje e incentivos para garantizar una mejora constante de la pertinencia y la eficacia de la acción de la Oficina.

Conocimientos

167. Entre los retos que plantea la aplicación de la estrategia en materia de conocimientos se incluyen ciertas lagunas en la manera en que se obtiene, se genera y se difunde la información y el conocimiento, así como las incoherencias encontradas entre la sede y las oficinas exteriores a este respecto. En particular, existen lagunas en la disponibilidad de indicadores estadísticos que abarquen los cuatro objetivos estratégicos. Las mejoras podrían centrarse en: seguir perfeccionando la capacidad estadística; dar más difusión a los documentos y publicaciones oficiales, y seguir fortaleciendo los conocimientos técnicos de la OIT. Para la aplicación de las conclusiones de la CIET sobre los indicadores de trabajo decente se necesitarán recursos técnicos y financieros adicionales en muchos

países, así como la asistencia técnica de la OIT. Esto resulta especialmente importante para el seguimiento de las metas y los indicadores en el marco de los ODS.

Cooperación técnica y conocimientos especializados

168. La cooperación técnica sigue siendo crucial para la aplicación del mandato fundamental de la OIT, y las evaluaciones han concluido que el desempeño de la OIT es «satisfactorio» o «muy satisfactorio» en la gran mayoría de los proyectos de cooperación técnica ⁶¹. Sin embargo, en las evaluaciones también se concluye que en el diseño de los proyectos de cooperación técnica debería prestarse más atención a los objetivos estratégicos. La nueva Estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT para 2015-2017 brinda una oportunidad importante para movilizar recursos adicionales en pro del trabajo decente, seguir diversificando las fuentes de financiación y mejorar la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos por medio de programas y proyectos de cooperación técnica más amplios.

169. Además, aunque los PTDP tienen potencial para producir cambios importantes a nivel de país y maximizar el impacto de las intervenciones de la OIT en las políticas nacionales, en la evaluación también se ha determinado que los mandantes no tienen del todo claro la responsabilidad que les incumbe con respecto a los PTDP. Muchos PTDP suelen ser todavía documentos conceptuales y a menudo no se basan en un análisis claro de la situación del país. Son pocos los PTDP que están completamente presupuestados y financiados, debido a las limitaciones financieras de la OIT y al hecho de que los gobiernos nacionales o los colaboradores en las tareas de desarrollo les asignan pocos recursos presupuestarios directos o no se los asignan. También se necesitan modalidades más flexibles y ágiles de programación por país para diferentes grupos de países y, con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, resulta crucial que la OIT y sus mandantes intensifiquen sus esfuerzos para garantizar que se incorporan mejor los cuatro objetivos estratégicos al formular o revisar las estrategias nacionales de desarrollo sostenible o los MANUD ⁶².

170. Estas consideraciones ponen de manifiesto la necesidad de adoptar un enfoque estratégico para: desarrollar la capacidad de los mandantes (por medio del Centro de Turín, entre otros recursos) con el fin de alcanzar los objetivos de la Declaración, e igualmente para seguir de cerca y medir los resultados de esa labor de desarrollo de la capacidad de un modo sistemático, comparable y coherente, basado en un enfoque adaptado a las necesidades específicas de las distintas categorías de países.

⁶¹ OIT: *Decent work results and effectiveness of ILO technical cooperation: A meta-analysis of project evaluations, 2011-2012* (Ginebra, 2013).

⁶² OIT: *A meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations* (Ginebra, 2011).

Capítulo 4

Actividades llevadas a cabo por iniciativa y con la participación de organizaciones regionales e internacionales

171. El reconocimiento del trabajo decente por la comunidad internacional como respuesta eficaz a los desafíos planteados por la globalización fue fuente de inspiración para la adopción de la Declaración. En la Declaración se destaca que, junto con la OIT y sus Miembros, las organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos tienen un importante papel que desempeñar en la puesta en práctica de sus principios y objetivos.

172. La OIT y sus Miembros, que reconocen la necesidad de una amplia colaboración para paliar los importantes déficits de trabajo decente en todo el mundo, han establecido progresivamente alianzas con diferentes organismos en el marco del sistema multilateral, así como con actores económicos y entidades no estatales, para lograr una mayor coherencia de las políticas con miras a la consecución del trabajo decente ¹. El impacto de la crisis económica y financiera mundial y la necesidad de hacer frente a sus consecuencias sociales, especialmente por lo que respecta al empleo y la protección social, y de tener en cuenta la importancia fundamental del diálogo a ese respecto, propiciaron una mayor colaboración y coherencia de políticas en el contexto del sistema multilateral.

173. Como se informó a la Conferencia en 2014, «el establecimiento de alianzas con otras instituciones internacionales, regionales y nacionales ha demostrado ser esencial para la prestación de servicios eficaces y oportunos a los mandantes y para tener una mayor influencia en el ámbito de las políticas» ². En las secciones siguientes se informa acerca de las actividades llevadas a cabo por iniciativa y con la participación de organizaciones regionales e internacionales, agrupaciones de Estados y actores no estatales.

4.1. Organizaciones internacionales

4.1.1. Sistema de las Naciones Unidas

174. El sistema de las Naciones Unidas ha respaldado la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización que se expresa en la Declaración. A raíz de la adopción de la Declaración, la Asamblea General pidió a los miembros de las

¹ OIT: *La OIT en acción: Resultados de desarrollo 2012-2013* (Ginebra, 2014). En 2012 y 2013, la OIT participó en más de 800 actividades conjuntas con diferentes interlocutores, entre ellos, además de los mandantes tripartitos, las organizaciones multilaterales, los asociados para el desarrollo, instituciones y fundaciones del sector privado, universidades, centros de investigación y conocimientos, y organizaciones de la sociedad civil.

² OIT: *Aplicación del programa de la OIT en 2012-2013*, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra, 2014, párrafo 44.

Naciones Unidas, así como a todos los fondos, programas y organismos del sistema, que incorporaran los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente en todas sus políticas, programas y actividades mediante la promoción de un enfoque integrado ³. Como se indica en el capítulo 1, la inclusión del trabajo decente como un objetivo de mayor importancia en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada recientemente, y en la Agenda de Acción de Addis Abeba sobre la financiación para el desarrollo, puede considerarse la culminación de los esfuerzos concertados de los Miembros de la OIT en el marco de las Naciones Unidas para promover los cuatro objetivos estratégicos y una mayor coherencia de las políticas como parte de una estrategia global en pro del trabajo decente ⁴.

175. Por su parte, el ECOSOC dio un nuevo impulso a la incorporación del concepto de trabajo decente al adoptar, en 2008, una resolución en la que reafirma la importancia fundamental del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para la erradicación de la pobreza y la integración social, y en la que exhorta a los miembros de las Naciones Unidas a que ratifiquen los convenios fundamentales de la OIT. En su resolución, el ECOSOC también alienta a todas las organizaciones competentes del sistema de las Naciones Unidas a colaborar en el uso, la adaptación y la evaluación de la aplicación de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* ⁵, que fue preparada por la OIT y aprobada por la JJE antes de que se adoptara la Declaración ⁶. Desde entonces se ha asignado la máxima prioridad al trabajo decente en el orden del día de las sesiones de coordinación del ECOSOC de 2012, 2013 y 2015. Concretamente, las sesiones de 2015 se centraron en la consecución del trabajo decente a través del desarrollo sostenible.

176. El Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 contiene una estrategia y objetivos claros que permiten a la OIT incorporar el trabajo decente en las políticas y programas de las principales organizaciones internacionales e instituciones multilaterales, entre otras cosas, por medio de los mecanismos de colaboración con que ya cuenta el sistema de las Naciones Unidas, entre los que cabe mencionar la JJE, el Comité de Alto Nivel sobre Programas, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las comisiones regionales y los equipos de las Naciones Unidas en los países, así como a través de mecanismos para responder a problemas de escala mundial (como el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA), y de actividades conjuntas de investigación y formación, como las que llevan a cabo el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas.

177. La estrategia de establecimiento de alianzas perseguía un doble objetivo: incorporar el trabajo decente en los programas por país mediante la participación activa de la OIT y sus mandantes en la iniciativa de reforma de las Naciones Unidas «Unidos en la acción»

³ Naciones Unidas: *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa*, documento A/RES/63/199 (Nueva York, 2008).

⁴ Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, documento A/RES/70/1 (Nueva York, 2015). La Agenda 2030 ha sido acogida con satisfacción por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Véase CSI: *Respuesta sindical a Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Bruselas, 2015), y OIE: *Agenda de desarrollo post 2015 y su repercusión en las empresas* (Ginebra, 2015).

⁵ OIT: *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente: Aplicación a nivel de país* (Ginebra, 2007).

⁶ ECOSOC: *Promoción del empleo pleno y el trabajo decente para todos*, resolución 2008/18 (Ginebra, 2008).

y la aplicación de los resultados de la Revisión trienal amplia de la política, 2007-2010 ⁷; e integrar el Programa de Trabajo Decente en los contextos nacionales y regionales. A ese respecto, se promovió la utilización de la Guía práctica como una «lente» a través de la cual los organismos, los gobiernos y los interlocutores sociales puedan evaluar sus políticas, programas y actividades, y como un medio para facilitar la incorporación y la mejora de los resultados en materia de trabajo decente a nivel mundial, regional y nacional.

178. Tras el estallido de la crisis en 2009, la atención se volcó en las nueve iniciativas conjuntas para hacer frente a la crisis, adoptadas por la JJE. Se pidió a la OIT que dirigiera la iniciativa del Pacto Mundial para el Empleo y que codirigiera, junto con la Organización Mundial de la Salud, la iniciativa sobre los pisos de protección social. Estas iniciativas contribuyeron a consolidar el objetivo del trabajo decente y el empleo pleno y productivo como objetivos fundamentales de la recuperación económica, la cohesión social y las políticas y programas de desarrollo sostenible en el sistema de las Naciones Unidas.

179. Según una evaluación realizada en 2015 por la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas, la respuesta general de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente mediante la utilización de la Guía de la JJE tuvo un «éxito moderado», y el nivel de los esfuerzos para incorporar el trabajo en las distintas organizaciones fue bastante dispar. La DCI señaló que ninguna de las organizaciones de las Naciones Unidas había aplicado plenamente la Guía de la JJE, y que el personal de las Naciones Unidas, sobre todo en la sede, tenía un escaso conocimiento del Programa de Trabajo Decente.

Gráfico 4.1. Análisis global del nivel de incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, llevado a cabo por la DCI



180. En comparación, la respuesta en los países a través del MANUD fue, según la DCI, muy satisfactoria. La DCI también valoró muy positivamente la labor realizada por las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas para incorporar el trabajo decente, aunque ésta presentaba diferencias importantes en función del mandato de cada organización y del contexto geopolítico de cada región.

181. Según la DCI, ciertos objetivos estratégicos específicos, en particular la creación de empleo y el desarrollo de las empresas, tienen gran pertinencia para los mandatos de casi

⁷ Naciones Unidas: *Revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo*, documento A/RES/62/208 (Nueva York, 2008).

todas las organizaciones evaluadas. La DCI señaló también que muchas organizaciones estaban comenzando a considerar cada vez más pertinentes para sus mandatos el diálogo social, las normas y los derechos laborales, pero que «[e]ra infrecuente que las organizaciones respaldaran el concepto de trabajo decente como conjunto y lo incorporasen de manera integral»⁸.

182. Las consultas mantenidas con más de 30 organizaciones internacionales y regionales para la preparación del presente informe han confirmado esas conclusiones y, asimismo, han puesto de relieve algunas buenas prácticas muy notables. Por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) ha mostrado cómo el trabajo decente puede incorporarse eficazmente en la programación estratégica, sobre la base de un firme compromiso del Director General de la FAO, lo que ha propiciado la inclusión de un resultado relativo al empleo rural decente en el marco estratégico de la FAO, así como la inclusión de indicadores y metas relacionados con el trabajo decente en muchos programas por país de la FAO, la elaboración de material de orientación, formación y sensibilización, y la consideración del trabajo decente como uno de los criterios para evaluar la viabilidad y la sostenibilidad de los proyectos en la fase de diseño y de valoración de los resultados.

183. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) también ha incluido los conceptos relacionados con el trabajo decente en sus documentos sobre programas y planes estratégicos, y ha promovido el trabajo decente de forma independiente y en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas a nivel nacional en el marco del diseño y la aplicación del MANUD. El hecho de que la edición de 2015 del *Informe sobre el Desarrollo Humano*, publicación emblemática del PNUD, esté dedicado al trabajo al servicio del desarrollo humano es prueba evidente de que el PNUD reconoce plenamente la importancia decisiva del trabajo decente para el desarrollo humano, así como la función clave del Programa de Trabajo Decente a fin de dar cumplimiento a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁹.

184. La OIT ha colaborado estrechamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) con objeto de crear sinergias entre las normas internacionales del trabajo que sustentan el Programa de Trabajo Decente y los instrumentos de las Naciones Unidas que promueven los derechos de los trabajadores. Esta colaboración ha incluido la organización de sesiones informativas y la facilitación de informes de carácter técnico relacionados con las normas a los comités de expertos encargados de supervisar el cumplimiento de los tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y al Consejo de Seguridad y sus órganos y procedimientos especiales. También se han promovido las sinergias en las políticas nacionales y las actividades llevadas a cabo en los países, sobre todo en relación con los PDFT, a través del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas.

185. Las alianzas de colaboración entre la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas se han centrado en las iniciativas destinadas a integrar el trabajo decente en la planificación y las actividades, así como en los programas y proyectos conjuntos a nivel mundial y nacional. Es grato constatar que el número de programas conjuntos de las Naciones Unidas centrados en el trabajo decente va en aumento, especialmente en los países que no cuentan con una oficina de la OIT. Pese a ello, se requieren más esfuerzos para lograr resultados en materia de trabajo decente de una manera integrada. Esto es motivo de especial

⁸ DCI: *Evaluación de la incorporación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas* (informe resumido) (Ginebra, 2015), párrafo 28.

⁹ PNUD: *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano* (Nueva York, 2015).

preocupación en un momento en que la creciente competencia por recibir contribuciones voluntarias de los asociados para el desarrollo ha dado lugar a varios casos en que otros organismos han diseñado y aplicado programas o proyectos que incumben directamente al mandato de la OIT sin contar con la participación de la Oficina o de los mandantes tripartitos.

4.1.2. Colaboración con las instituciones económicas internacionales

186. Desde 2008, las instituciones económicas internacionales también están adoptando medidas para que sus políticas y actividades sean más coherentes con los postulados del trabajo decente. La influencia ejercida por la OIT, a través tanto de las relaciones bilaterales como de las actividades interinstitucionales solicitadas por el G-20, ha permitido ampliar el diálogo con esas instituciones acerca de cuestiones sociales y relativas al empleo. En colaboración con el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y el Grupo del Banco Mundial, la OIT ha preparado actividades de asesoramiento sobre políticas basadas en conocimientos analíticos destinadas al G-20, los Gobiernos del grupo BRICS, y otras agrupaciones. En el marco de esas alianzas estratégicas con instituciones económicas mundiales y multilaterales, la OIT siempre ha promovido la adopción de políticas macroeconómicas que tengan en cuenta tanto la oferta como la demanda en los mercados de trabajo, y ha dado importancia prioritaria a la creación de empleo y el trabajo decente en la agenda mundial para el desarrollo.

187. La colaboración con el Grupo del Banco Mundial se ha intensificado considerablemente en los últimos años, como se pone de manifiesto en la declaración conjunta emitida en 2015 por los directores ejecutivos de la OIT y el Grupo del Banco Mundial en relación con un plan de acción para lograr la protección social universal ¹⁰. La colaboración se incrementó con el objetivo de remontar la crisis, y comenzó con el establecimiento de un catálogo de medidas de política para hacer frente a la crisis financiera y económica, en respuesta a una solicitud formulada por el G-20, sobre la base de la estructura del Pacto Mundial para el Empleo ¹¹. Dicha colaboración se fortaleció aún más gracias a las contribuciones aportadas por la OIT a la Estrategia del Banco Mundial para la protección social y el trabajo 2012-2022 ¹² y al *Informe sobre el desarrollo mundial: Empleo*, que destaca la trascendencia del empleo para la reducción de la pobreza y la importancia de contar con empleos de calidad ¹³. Por otra parte, la reciente reorganización del Grupo del Banco Mundial y el establecimiento de un «área de soluciones transversales» sobre el empleo, destinada a integrar y generalizar el empleo y la protección social en sus políticas y actividades, así como la alianza mundial «Let's Work» ¹⁴, también han facilitado una mayor colaboración entre la OIT y el Grupo del Banco Mundial que, entre otras cosas ha propiciado la elaboración de una Hoja de ruta conjunta que incluye un amplio programa de colaboración en ámbitos de creciente

¹⁰ Lanzamiento de la Iniciativa sobre una protección social universal del Grupo del Banco Mundial y de la OIT para sensibilizar a los líderes del mundo acerca de la importancia que revisten las políticas de protección social universal y su financiación, declaración conjunta del Presidente del Grupo del Banco Mundial y del Director General de la OIT (Ginebra, 20 de junio de 2015).

¹¹ OIT y Banco Mundial: *Informe conjunto de síntesis: Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica* (Ginebra, 2012).

¹² Banco Mundial: *Estrategia del Banco Mundial para la protección social y el trabajo 2012-2022: Capacidad de recuperación, equidad y oportunidades* (Washington, D.C., 2012).

¹³ Banco Mundial: *Informe sobre el desarrollo mundial 2013: Empleo* (Washington, D.C., 2012).

¹⁴ Grupo del Banco Mundial, www.letsworld.org.

convergencia en materia de políticas y actividades. La Hoja de ruta abarca cuestiones de interés común, como, entre otras, la recopilación y divulgación de datos sobre el mercado de trabajo, un programa de investigación conjunto, la promoción de los pisos de protección social, la colaboración a escala nacional y la expansión del Programa *Better Work*. Recientemente, el Grupo del Banco Mundial ha incorporado numerosas propuestas de la OIT en un manual de reglamentación laboral que el personal del Grupo del Banco Mundial utiliza como referencia para asesorar a los gobiernos que le solicitan asistencia a fin de revisar la legislación laboral nacional. El manual fue publicado conjuntamente en diciembre de 2015 ¹⁵.

188. La cooperación con el FMI se ha reforzado en algunos ámbitos a raíz de la conferencia conjunta de la OIT y el FMI sobre el desafío del crecimiento, el empleo y la cohesión social, que tuvo lugar en 2010 ¹⁶, y ha incluido la celebración de debates conjuntos sobre política de empleo y protección social a nivel nacional. Tras la publicación, en 2013, del documento de la Junta de Gobernadores relativo al empleo y el crecimiento ¹⁷, el FMI ha intensificado los análisis centrados en los desafíos que se plantean al crecimiento y el empleo, así como las investigaciones sobre la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y sobre la igualdad en la distribución de los ingresos. En su nota de orientación sobre el empleo y el crecimiento, el FMI insta a su personal a que colabore con otras instituciones, como el Grupo del Banco Mundial, la OCDE y la OIT, y señala que «es importante, en el contexto de los programas y la labor de supervisión, asegurar un diálogo continuo con los interlocutores sociales, incluidos los sindicatos y la comunidad empresarial» ¹⁸. Sin embargo, el objetivo estratégico relativo a los PDFT no forma parte actualmente del enfoque adoptado por el FMI para promover el crecimiento y el empleo.

189. La colaboración entre la OIT y la OCDE se intensificó en 2010, en respuesta, en particular, a la solicitud formulada previamente a las dos organizaciones de que trabajaran en colaboración, contando con las aportaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), para diseñar una estrategia de formación del G-20 ¹⁹. La OIT y la OCDE han colaborado también en la elaboración de políticas de empleo y perfiles estadísticos por países, así como en la confección de informes sobre el empleo de los jóvenes y la economía verde. La alianza entre las dos organizaciones cobró mayor impulso tras la firma, en 2011, de un Memorándum de Entendimiento centrado específicamente en el enfoque integrado de la Declaración y en la necesidad de aumentar la coherencia de las políticas entre las organizaciones internacionales públicas y de reforzar la colaboración en los siguientes ámbitos: promoción de una recuperación económica generadora de puestos de trabajo; empleo y protección social; migración laboral internacional; las empresas multilaterales y la inversión; y los efectos de la transición a largo plazo hacia una economía con bajos niveles de emisión de carbono ²⁰. La OCDE ha manifestado su intención de colaborar más estrechamente con las Naciones Unidas, la OIT y otras organizaciones con el fin de

¹⁵ Kuddo, A., Robalino, D. y Weber, M.: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, D.C., Banco Mundial, 2015).

¹⁶ «The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion», conferencia conjunta de la OIT y el FMI celebrada en colaboración con la Oficina del Primer Ministro de Noruega, Oslo, 13 de septiembre de 2010.

¹⁷ FMI: *Jobs and growth: Analytical and operational considerations for the Fund* (Washington, D.C., 2013).

¹⁸ FMI: *Guidance Note on jobs and growth issues in surveillance and program work* (Washington, D.C., 2013).

¹⁹ OIT: *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado; Estrategia de formación del G-20* (Ginebra, 2010).

²⁰ *Memorándum de Entendimiento entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos* (París, 2011).

garantizar una interpretación coherente y una aplicación mutuamente provechosa de sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales ²¹. Entre las nuevas esferas de trabajo de la OCDE cabe señalar las de la desigualdad y el crecimiento ²², la creación de un nuevo marco para medir la calidad de los empleos sobre la base de una serie de indicadores ²³ y el futuro del trabajo.

190. La OIT y la OMC realizaron un estudio conjunto sobre comercio y empleo en 2007. Desde entonces, las dos organizaciones han publicado estudios conjuntos sobre comercio y empleo informal ²⁴, y sobre comercio y sostenibilidad social ²⁵, con el objetivo de mejorar la base de conocimientos sobre los efectos sociales del comercio y formular propuestas de política pertinentes. La OIT y la OMC también han trabajado juntas, en el marco de una colaboración interinstitucional más amplia que ha abarcado asimismo a la OCDE y el Banco Mundial, en la elaboración de un informe centrado en la cuestión de la relación entre el comercio, el crecimiento y el empleo para la Cumbre del G-20 celebrada en Seúl en 2010.

191. A pesar de la mayor coherencia de las políticas y de la colaboración existente con el Grupo del Banco Mundial, el FMI, la OCDE y la OMC, el conocimiento del Programa de Trabajo Decente y la concienciación sobre la importancia de los objetivos de la OIT para la labor que esas organizaciones realizan son aún muy dispares. A pesar de los numerosos ejemplos de trabajos conjuntos en los ámbitos de la investigación, las políticas y las actividades de promoción, particularmente en el contexto del G-20, es necesario reforzar la coherencia de las políticas y la coordinación con los mandantes a escala nacional ²⁶. Aunque se han adoptado medidas para asegurar una colaboración más sistemática a nivel de las sedes, el sistema de las Naciones Unidas, en particular la OIT, el Grupo del Banco Mundial y el FMI, aplican diferentes herramientas de diagnóstico para los países y distintos marcos y ciclos de programación nacional. Ni la OIT ni sus mandantes ofrecen oportunidades de manera permanente para contribuir a las políticas y los planes económicos, ambientales y sociales elaborados por las instituciones económicas mundiales a nivel nacional o para formular observaciones sobre esas políticas y planes.

4.2. Organizaciones regionales

192. Desde 2008, numerosas organizaciones regionales, subregionales e intrarregionales han manifestado su adhesión al Programa de Trabajo Decente en diferentes declaraciones ²⁷. La OIT ha colaborado y participado en muchas de esas iniciativas, que se han basado en los resultados de las reuniones regionales de la OIT ²⁸.

²¹ OCDE: *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2013: Responsible business conduct in action* (París, 2012), pág. 10.

²² OCDE: *Focus on inequality and growth* (París, diciembre de 2014).

²³ OCDE: *Perspectivas del empleo en la OCDE 2014* (París, 2014).

²⁴ OIT: *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo* (Ginebra, 2009).

²⁵ OIT: *Hacia una globalización socialmente sostenible* (Ginebra, 2011).

²⁶ Una de las principales enseñanzas extraídas de las actividades realizadas por la OIT en relación con los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza del Banco Mundial es la importancia esencial de que la Oficina y los mandantes participen en ellas desde el principio para velar por que se realice un análisis adecuado de los déficits de trabajo decente a nivel nacional y, como parte de la solución, se proponga la adopción de un enfoque integrado del trabajo decente.

²⁷ Véase el capítulo 2, sección 2.3.4.

²⁸ OIT: *Conclusiones de la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico: Desarrollo incluyente y sostenible para Asia y el Pacífico mediante el trabajo decente para todos* (Kyoto, 2011); *Declaración de Oslo*:

193. En África, la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente ha corrido a cargo de la Comisión Tripartita de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Africana (que en 2014 pasó a denominarse Comité Técnico Especializado en Desarrollo Social, Trabajo y Empleo). Aunque se han logrado avances importantes, los representantes de la UA señalan que todavía queda mucho por hacer, sobre todo por lo que respecta al fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones regionales y subregionales a fin de promover el trabajo decente. La Declaración y el Plan de Acción sobre Empleo, Erradicación de la Pobreza y Desarrollo, adoptados recientemente por la UA, ofrecen una base eficaz para seguir reforzando la colaboración con el Comité de la UA para el logro de resultados en materia de trabajo decente en África. Los Jefes de Estado y de Gobierno de África también han solicitado a la OIT que, junto con otros interlocutores internacionales clave, elabore un programa quinquenal para garantizar la aplicación de la Declaración. La OIT y el Banco Africano de Desarrollo (BAfD) han seguido defendiendo intereses comunes en relación con el trabajo decente, como lo demuestra el hecho de que el BAfD haya establecido recientemente la obligación de que los prestatarios cumplan las normas internacionales del trabajo, proporcionen información por escrito a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y sus derechos, cumplan con las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo, y asuman la responsabilidad de las condiciones de trabajo de los trabajadores de terceros países.

194. En América Latina y el Caribe, en virtud de la Declaración y el Plan de Acción de Cancún adoptados por la Conferencia de Ministros de Trabajo de la OEA en diciembre de 2015, se han establecido dos grupos de trabajo, uno de ellos dedicado a las políticas públicas integradas para el empleo productivo y el trabajo decente con inclusión social, y el otro al fortalecimiento institucional para la protección de los derechos de trabajadores y empleadores y la promoción de la cooperación ²⁹. La OIT también ha participado activamente en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en América Latina y el Caribe y ha celebrado reuniones con instituciones financieras regionales, en las que ha alentado a esas instituciones a que contribuyan a crear condiciones de trabajo decente. El Memorándum de Entendimiento firmado entre el Director General de la OIT y el Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo tiene por objeto facilitar iniciativas y proyectos conjuntos para remediar los problemas de la baja productividad, la desigualdad y la exclusión social que aquejan a los países de América Latina y el Caribe, mediante la creación de mejores empleos y la formalización de la economía informal ³⁰.

195. En los Estados árabes, la Organización Árabe del Trabajo y sus cinco centros o institutos afiliados ³¹ se comprometieron a promover el trabajo decente en un Memorándum de Entendimiento firmado en 2007. El Programa de Acción Árabe para el Empleo, adoptado por el Foro Árabe sobre el Trabajo en octubre de 2010, se basa en el Pacto Mundial para el Empleo, así como en los compromisos contraídos en el marco del Decenio Árabe para el Empleo (2010-2020) y la Cumbre de Desarrollo Económico y

Restablecer la confianza en el empleo y el crecimiento, novena Reunión Regional Europea (Oslo, 2013); Declaración de Lima, decimoctava Reunión Regional Americana (Lima, 2014), y Declaración de Addis Abeba: Transformar África por medio del trabajo decente para un desarrollo sostenible, decimotercera Reunión Regional Africana (Addis Abeba), 2015.

²⁹ OEA: *Declaración de Cancún de 2015: Construyendo trabajo decente con inclusión social y desarrollo sostenible en las Américas* (Cancún, 2015).

³⁰ *Memorándum de Entendimiento entre el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo*, 2013.

³¹ Los cinco centros o institutos son los siguientes: el Centro Regional Árabe de Administración del Trabajo y el Empleo (Túnez), el Instituto Árabe de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Damasco), el Centro Árabe para la Educación de los Trabajadores (Argelia), el Centro Árabe de Seguridad Social (Jartum) y el Centro Árabe para el Desarrollo de los Recursos Humanos (Libia).

Social de la Liga Árabe, celebrada en Kuwait en 2009. La declaración adoptada en la Conferencia Árabe del Trabajo, celebrada en Argelia en 2013, reafirma la voluntad de intensificar los esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y lograr los objetivos establecidos en el Decenio Árabe para el Empleo. En el documento de recomendaciones de la Conferencia regional sobre la gobernanza del mercado de trabajo en el contexto de las sociedades árabes en plena transformación, organizada conjuntamente por la OIT y la Organización Árabe del Trabajo en Egipto en septiembre de 2013, se reafirmó el compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales de adoptar políticas de desarrollo inclusivas que fomenten el empleo, mantener un diálogo social y garantizar la protección social y una gobernanza laboral coherente.

196. En la región de Asia y el Pacífico, la OIT ha colaborado durante los últimos diez años con las comisiones regionales de las Naciones Unidas y el Grupo de Trabajo Temático sobre Migración Internacional para Asia y el Pacífico y ha promovido el Programa de Trabajo Decente mediante su labor de colaboración con el Programa de Trabajo 2010-2015 de los Ministros de Trabajo de la ASEAN. La colaboración con el Banco Asiático de Desarrollo (BASD) ha cobrado impulso desde 2008, particularmente en los ámbitos de la elaboración de análisis y estadísticas sobre el mercado de trabajo, la protección social y el VIH y el sida, la educación y el desarrollo de las competencias, la formulación de estrategias para la creación de empleo y los empleos verdes. En la declaración conjunta pronunciada en 2012, el Director General de la OIT y el Presidente del BASD reafirmaron el apoyo de las dos organizaciones a las normas fundamentales del trabajo ³², y, por otro lado, el BASD ha dado carácter prioritario al crecimiento incluyente y sostenible en su Estrategia 2020 ³³, que ofrece a la OIT y al BASD oportunidades para aumentar la coherencia de las políticas con miras a lograr un crecimiento incluyente en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

197. Por lo que respecta a Europa, el enfoque de la UE sobre el trabajo decente queda reflejado en la Comunicación de la UE titulada «Promover un trabajo digno para todos» ³⁴, que establece principios y objetivos similares a los que posteriormente se consagrarían en la Declaración sobre la Justicia Social. Dicha Comunicación ha orientado las medidas adoptadas por la UE, en particular por la Comisión Europea, para promover el trabajo decente sobre la base de un planteamiento integrado y la coherencia entre las políticas durante un plazo mínimo de diez años. La estrategia Europa 2020 ³⁵, el Programa para el Cambio de la UE ³⁶, el conjunto de medidas para el empleo de 2012 ³⁷ y, más

³² ADB, *ILO Reaffirm Support for Core Labor Standards* (El Banco Asiático de Desarrollo y la OIT reafirman su apoyo a las normas fundamentales del trabajo), declaración conjunta del Presidente del Banco Asiático de Desarrollo y del Director General de la OIT (Manila, 2012).

³³ Banco Asiático de Desarrollo: *Strategy 2020: The Long-Term Strategic Framework of the Asian Development Bank 2008–2020* (Estrategia 2020: Marco estratégico a largo plazo del Banco Asiático de Desarrollo 2008-2020) (Manila, 2008).

³⁴ Comisión Europea: *Promover un trabajo digno para todos. Contribución de la Unión a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo*, Comunicación de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, 24 de mayo de 2006, COM(2006)249.

³⁵ Comisión Europea: *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Comunicación de la Comisión, COM(2010)2020.

³⁶ Comisión Europea: *Incremento del impacto de la política de desarrollo de la UE: Programa para el Cambio*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, 13 de noviembre de 2011, COM(2011)637.

³⁷ Comisión Europea: *Hacia una recuperación generadora de empleo*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, 18 de abril de 2012, COM(2012)173.

recientemente, la nueva estrategia «Comercio para todos»³⁸, reflejan la importancia que revisten el trabajo decente, la creación de empleo, los trabajos verdes, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo para el crecimiento incluyente y el desarrollo sostenible. La Comisión Juncker, entre cuyas principales prioridades se encuentra la de crear empleo e impulsar el crecimiento, tomó la iniciativa para reanudar el diálogo social en la UE en 2015. Los aspectos relativos al trabajo decente incorporados en el Plan de Inversiones para Europa han sido también adoptados por el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) y el Banco Europeo de Inversiones (BEI)³⁹. Desde 2008, el monto de las ayudas proporcionadas por la Comisión Europea a los proyectos de la OIT supera los 165,8 millones de dólares de los Estados Unidos (véase el gráfico 2.6)⁴⁰.

4.3. Cooperación de la OIT con agrupaciones de Estados

198. Una serie de agrupaciones de Estados, tales como el G-77, el G-20, el Grupo de los Quince (G-15), el G-8 y el grupo de Estados frágiles y en conflicto (g7+)⁴¹, reconocen cada vez más la necesidad de hacer hincapié en la creación de trabajo decente. De conformidad con lo dispuesto en la Declaración, la cooperación de la OIT con estos grupos, al igual que su cooperación con las instituciones económicas internacionales, se ha centrado en evaluar las repercusiones de la política comercial y los mercados financieros en el empleo y promover el trabajo decente como el eje de las políticas económicas⁴².

199. En 2009 se invitó a la OIT por primera vez a participar en las cumbres del G-20. Desde esa fecha, el G-20 viene expresando su reconocimiento y apoyo a un enfoque integrado del trabajo decente en el sistema multilateral. La OIT ocupa actualmente un puesto en el denominado grupo de los Sherpas (asesores de alto nivel) del G-20 y su participación en la labor de este grupo mediante la aportación de informes y asesoramiento técnico es cada vez más demandada. Los constantes llamamientos de la OIT en favor de un enfoque integrado y coherente de las políticas sociales y de empleo se han reflejado claramente en el comunicado emitido por los líderes del G-20 en la Cumbre de Antalya (2015)⁴³, y en diversos informes elaborados por la Oficina en los últimos años (muchos de ellos en colaboración con otras organizaciones internacionales), que pueden consultarse en los sitios web del G-20 y de la OIT.

200. Las dimensiones sociales y laborales de la política económica se han convertido en cuestiones recurrentes del G-20, que se abordan desde 2010 en las reuniones de los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, y de las que también se ocupa, desde su creación en 2014 como órgano permanente, el Grupo de Trabajo sobre el Empleo del G-20. Las declaraciones ministeriales adoptadas en las reuniones anuales de los Ministros de Trabajo

³⁸ UE: *Comercio para todos: Hacia una política de comercio e inversión más responsable* (Bruselas, 2015).

³⁹ En 2015, la OIT y el BEI firmaron un Memorándum de Entendimiento para reforzar y ampliar la cooperación entre las dos organizaciones en el ámbito del empleo y los asuntos sociales.

⁴⁰ OIT: *The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation* (Bruselas, 2012).

⁴¹ En marzo de 2014, coincidiendo con la celebración de un panel de alto nivel sobre el trabajo decente en los Estados frágiles, la OIT y el g7+ firmaron un Memorándum de Entendimiento para establecer una alianza de cooperación en los ámbitos de la creación de empleo, el desarrollo de las competencias laborales, la protección social, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, la migración y el seguimiento del mercado de trabajo.

⁴² Declaración, Parte II, C.

⁴³ *Comunicado de los líderes del G-20*, Cumbre de Antalya, 15-16 de noviembre de 2015.

y Empleo del G-20 reflejan muchos de los principios de la OIT. Además, la Organización participa activamente en las labores del Grupo de Trabajo de Finanzas y el Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G-20. La intensificación de las actividades de promoción y la creciente influencia de la OIT son resultado de numerosos factores, como, entre otros, la elaboración de estadísticas de calidad, la realización de rigurosas investigaciones y de análisis de política basados en datos empíricos, así como de una mayor coordinación interna y coherencia de las políticas en toda la Oficina a raíz de la nueva estructura orgánica.

201. En general, los trabajos analíticos de la OIT, elaborados a menudo en colaboración con el Grupo del Banco Mundial, las Naciones Unidas, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la OCDE y el FMI, han propiciado una mayor convergencia entre los organismos, en algunos casos con respecto a cuestiones esenciales del mandato de la OIT, como los efectos negativos de la desigualdad de los ingresos en el crecimiento y la contribución fundamental de la protección social y las políticas del mercado de trabajo para luchar contra la desigualdad.

202. Desde que se creó el G-20, el Grupo de los Siete (el G-7, anteriormente denominado G-8) ha dejado de desempeñar la función de coordinador de la política económica internacional. Pese a ello, en 2015, el G-7 invitó a la OIT a participar en la creación del Fondo *Vision Zero*, que tiene por objeto fomentar la seguridad y salud en el trabajo en las cadenas de suministro mundiales. Esta iniciativa incluye la adopción de acciones colectivas por parte de las organizaciones de trabajadores, las empresas y los gobiernos a nivel local y mundial, bajo la dirección de la OIT y en colaboración con el Grupo del Banco Mundial, el Centro de Comercio Internacional, la OCDE y las Naciones Unidas ⁴⁴.

203. En los últimos años, el grupo BRICS ha ampliado su programa básico para incluir las cuestiones relativas al empleo. Como primer paso, en la primera reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del BRICS, que se celebró en enero de 2016 bajo la presidencia de la Federación de Rusia, se adoptó una declaración ministerial centrada en la formalización del empleo y las empresas, el desarrollo de las competencias laborales, la calidad del empleo y las estadísticas laborales. En fechas anteriores, concretamente en 2012, representantes gubernamentales de la India, Brasil y Sudáfrica (grupo IBSA) ratificaron la declaración adoptada por los Ministros de Trabajo y Empleo de esos tres países ⁴⁵.

4.4. Actores no estatales

204. Durante el período que se examina se ha registrado un considerable aumento de la incidencia de los efectos económicos y sociales de las actividades de la empresa privada, tanto a escala nacional como internacional. Las acciones de los actores no estatales a nivel internacional, regional y nacional tienen cada vez más importancia para el logro de los objetivos económicos y sociales. Se han incrementado y han proliferado considerablemente las donaciones y las actividades de todo tipo organizadas por organizaciones no gubernamentales (ONG), fundaciones, alianzas multipartitas y

⁴⁴ *Action for Fair Production*, declaración ministerial, Reunión de Ministros de Empleo y Desarrollo del G-7 (Berlín, 2015).

⁴⁵ Declaración de los Ministros de Trabajo y Empleo del grupo IBSA (India, Brasil y Sudáfrica) (Ginebra, 2012).

asociaciones orientadas por objetivos, y cada vez son más las empresas que tratan de crear valores compartidos y contribuir al desarrollo sostenible ⁴⁶.

205. En este contexto, y en respuesta al llamamiento que se hace en la Declaración a fin de que la OIT establezca «nuevas alianzas con entidades no estatales y actores económicos, tales como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúen a nivel sectorial a escala mundial» ⁴⁷, la OIT ha intensificado su colaboración con, entre otros, los parlamentarios ⁴⁸, los dirigentes sindicales y empresariales, los agentes de las cadenas de suministro y de los sectores económicos mundiales y otras entidades no estatales. A nivel sectorial, las reuniones tripartitas de la OIT han seguido facilitando la concertación entre los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores que operan en 22 sectores a nivel mundial.

Acuerdo de Bangladesh sobre prevención de incendios y seguridad de los edificios

Dos ejemplos de alianzas particularmente innovadoras entre empresas multinacionales y sindicatos que actúan a nivel sectorial son el Acuerdo de Bangladesh sobre prevención de incendios y seguridad de los edificios, suscrito entre federaciones sindicales mundiales y empresas multinacionales del sector de las prendas de vestir de Bangladesh, y otro pacto similar, la Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh. En virtud del Acuerdo de Bangladesh, organizaciones de trabajadores, propietarios de empresas, ONG, representantes de la sociedad civil, ingenieros y asesores técnicos, asociaciones de empresarios, instituciones de enseñanza y formación y el Gobierno de Bangladesh colaboran en las labores de inspección de fábricas y velan por que se introduzcan mejoras de la seguridad que sean consistentes, efectivas y sostenibles. El Acuerdo y la Alianza se concertaron a raíz del derrumbamiento del edificio Rana Plaza, en el que murieron 1 129 trabajadores, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en el sector de la confección textil de Bangladesh. El Acuerdo constituye un nuevo modelo de colaboración de la OIT, en el sentido de que la Oficina, que ha prestado apoyo en las labores de elaboración y negociación del Acuerdo y apoya también su aplicación, actúa como presidente neutral del comité directivo, aportando sus conocimientos técnicos y en materia de normas y ejerciendo su poder de convocatoria, pero sin ser parte en la iniciativa. Gracias a los buenos oficios de la OIT, se ha alcanzado un acuerdo similar con los actores económicos mundiales, que han suscrito el Gobierno de Bangladesh, las industrias del sector y los sindicatos, y que opera con la asistencia técnica de la OIT. En virtud de ese acuerdo se evalúan las reclamaciones y se otorgan indemnizaciones a las víctimas del desastre del Rana Plaza y, en el caso de los fallecidos, a sus derechohabientes.

206. Desde 2009, la OIT ha intensificado sus actividades de colaboración con las empresas multinacionales, sobre todo en relación con la promoción de las empresas sostenibles, siguiendo las orientaciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). En este sentido, se han logrado avances con respecto a las actividades de sensibilización y fortalecimiento de la capacidad, asistencia a los países y promoción a nivel sectorial, contando con la colaboración de otras organizaciones internacionales. También desde 2009 se ha registrado un notable aumento del número de preguntas y visitas que ha recibido el sitio web del Servicio de asistencia de la OIT para empresas

⁴⁶ El concepto de «valor compartido» ha sido definido por Porter, M. E. y Kramer, M. R.: «Creating Shared Value», en *Harvard Business Review*, enero/febrero, 2011.

⁴⁷ Declaración, Parte II, A, v).

⁴⁸ A ese respecto, la OIT ha reforzado su colaboración con la Unión Interparlamentaria, el Parlamento Latinoamericano, el Parlamento Europeo y el Parlamento Panafricano.

sobre las normas internacionales del trabajo ⁴⁹. Para responder a la preocupación de que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y su mecanismo de seguimiento no reflejan plenamente las realidades actuales de la globalización y el desarrollo sostenible, el Consejo de Administración ha solicitado a la Oficina que proponga modalidades de examen de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ⁵⁰.

207. La alianza *Better Work*, establecida entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional en 2009, interviene en las cadenas mundiales de suministro y aplica un programa propio en ocho países proveedores principales. En esos países, colabora con las empresas locales y los mandantes tripartitos, varios asociados para el desarrollo, sindicatos sectoriales de alcance mundial y más de 60 minoristas y marcas internacionales de prendas de vestir. El programa supervisa el cumplimiento de las condiciones laborales en las fábricas y presenta informes al respecto, mejora la capacidad del personal directivo de las fábricas para aplicar condiciones de trabajo y salarios decentes, promueve los PDFT y la seguridad en el lugar de trabajo, e imparte formación a los trabajadores y los empleadores. El diálogo social es un elemento esencial de la estrategia del Programa *Better Work*, que comienza con el establecimiento de comités bipartitos y la facilitación del diálogo entre la dirección y los representantes de los trabajadores en las fábricas, y abarca también la supervisión de la aplicación del programa en el país por un comité tripartito. Desde que comenzó a aplicarse en 2001, en Camboya, el programa ha impulsado mejoras del cumplimiento de la legislación laboral nacional y las normas fundamentales del trabajo, sobre todo en relación con los PDFT y la igualdad de género, en empresas y fábricas de los sectores de la confección textil y del calzado que emplean a más de 3 millones de trabajadores. Se ha demostrado que el aumento de los salarios y las remesas ha permitido reducir la pobreza de los hogares de las personas que trabajan en las fábricas en las que se aplica el programa.

208. El programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso son también ejemplos de alianzas innovadoras con empresas sobre cuestiones y temas específicos relacionados con sus cadenas de suministro que contribuyen a la consecución de uno o varios de los objetivos estratégicos. En 2015, 11 empresas multinacionales fueron las primeras signatarias de la Carta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, y la OIT contribuyó al establecimiento de la nueva Red mundial de empresas para los pisos de protección social junto con empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y fundaciones empresariales.

209. En general, durante el período objeto de examen las alianzas de colaboración público-privadas se han convertido en un elemento cada vez más importante de las actividades de la OIT en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Desde la adopción de los principios básicos que rigen las alianzas de colaboración público-privadas en 2006 ⁵¹ se han establecido más de 250 alianzas innovadoras con empresas, fundaciones, instituciones académicas, grupos de reflexión y otros actores no estatales. La mayoría de esas alianzas han centrado sus actividades en la promoción del empleo (35 por ciento), y las normas y el

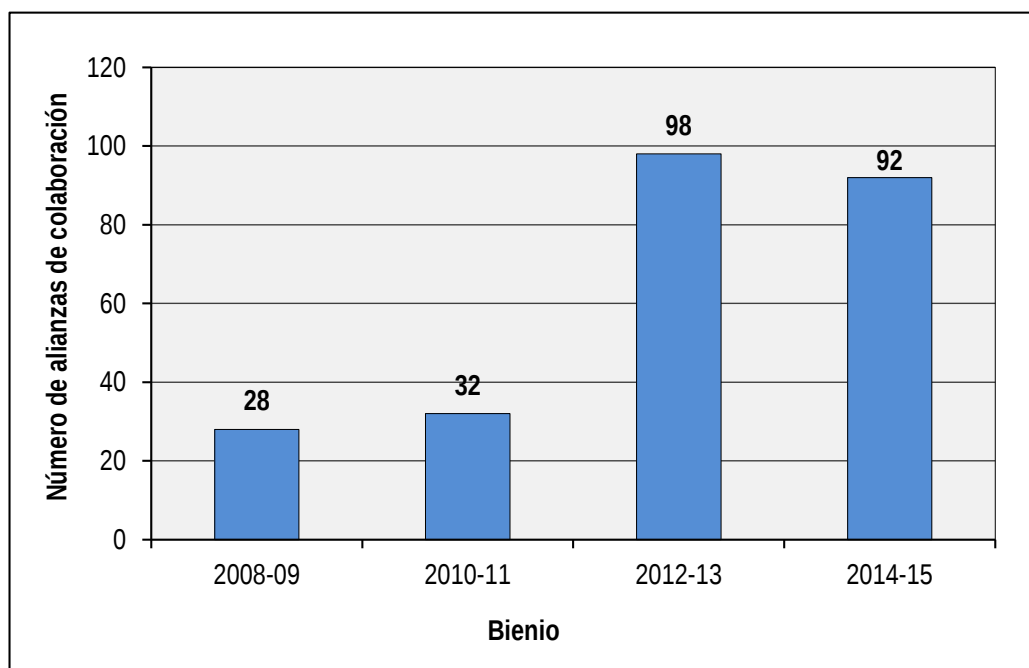
⁴⁹ Alrededor de dos tercios de las preguntas recibidas por este Servicio de asistencia (más de 1 000 desde 2010) fueron formuladas por empresas multinacionales.

⁵⁰ OIT: *Información actualizada sobre la puesta en marcha del marco promocional y el seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluida la colaboración de la OIT con otras organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales*, Consejo de Administración, 325.ª reunión, Ginebra, octubre de 2015, documento GB.325/POL/9, párrafo 31.

⁵¹ OIT: «Conclusiones relativas a la cooperación técnica», *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

diálogo social (26 por ciento). En consonancia con los principios rectores y las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración ⁵², se ha pasado de las iniciativas de carácter independiente a alianzas con objetivos más específicos en ámbitos que presentan un mayor potencial para lograr cambios sistémicos en una cadena de suministro o en un sector, contando con la participación activa de los mandantes tripartitos ⁵³.

Gráfico 4.2. Número de alianzas público-privadas con la colaboración de la OIT (2008-2015)



210. A fin de promover la coherencia con sus normas en el contexto de la normalización a escala mundial y a nivel de los distintos sectores industriales, en 2014 la OIT concertó un nuevo acuerdo con la Organización Internacional de Normalización (ISO) cuyo objetivo es impulsar la aplicación de las normas de la ISO en ámbitos de competencia de la OIT que sean acordes con las normas internacionales del trabajo pertinentes. La primera experiencia práctica de la aplicación de este acuerdo ha sido la elaboración de una norma ISO relativa a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que será examinada por el Consejo de Administración en noviembre de 2016. A partir de esta experiencia, el Consejo de Administración decidirá si es factible la coordinación con respecto a la elaboración de normas de sectores industriales sobre cuestiones de política social que se solapan con las normas de la OIT.

211. En general, la proliferación de iniciativas privadas para la elaboración de normas es un fenómeno de creciente importancia para la OIT. Algunas de esas iniciativas involucran a un gran número de participantes y pueden aplicarse en diferentes cadenas de suministro que abarcan varios países. Sin embargo, no siempre incorporan los objetivos o aplican correctamente las normas de la OIT, y los mandantes de la OIT no suelen participar en su formulación, aplicación o seguimiento.

212. Por lo que respecta a las empresas y los líderes sociales, el Foro Económico Mundial (WEF) es un ejemplo de la importancia de las alianzas multipartitas con actores no estatales

⁵² OIT: *Análisis de las alianzas de colaboración público-privadas*, Consejo de Administración, 320.ª reunión, Ginebra, marzo de 2014, documento GB.320/INS/5/2.

⁵³ OIT: *Las alianzas de colaboración público-privadas de la OIT* (Ginebra, PARDEV, 2014).

para congregar a líderes del ámbito político, empresarial y de otros ámbitos a fin de diseñar programas de alcance mundial, regional y sectorial. La OIT ha aportado contribuciones a varios consejos del Foro Económico Mundial, los denominados «Global Agenda Councils», entre ellos el Consejo dedicado al futuro del empleo, creado recientemente.

213. En junio de 2014, el Consejo de Administración adoptó una estrategia para promover una mayor colaboración con el sector privado con miras a la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas, una de las siete iniciativas para el centenario de la Organización propuestas por el Director General en 2013⁵⁴. En la estrategia se reconoce que las empresas productivas, rentables y sostenibles son fundamentales para un desarrollo económico sostenible y oportunidades de empleo sostenible, y también el importante crecimiento de la inversión extranjera directa y la considerable concentración industrial y de poder de las empresas multinacionales; y se propone un enfoque más coherente de la colaboración con las empresas con miras al desarrollo de políticas y prácticas relativas a las empresas y a las cadenas de suministro, la creación de conocimientos y la divulgación, y la participación en iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas.

4.5. Observaciones y dificultades encontradas

214. Numerosas resoluciones y declaraciones de las principales organizaciones internacionales y regionales y agrupaciones de Estados reflejan el reconocimiento y el apoyo crecientes mostrados por el sistema multilateral a un enfoque integrado del trabajo decente desde la adopción de la Declaración, que han tenido su máxima expresión en la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El trabajo decente, y en particular el empleo y la protección social, son considerados por todos los organismos consultados en el proceso de preparación del presente informe como elementos que desempeñan un papel cada vez más importante en el crecimiento, la creación de empleo y el desarrollo sostenible.

215. Sin embargo, la manera en que se aplican sus mandatos determina en gran medida las posibilidades de una mayor coherencia con el enfoque integrado que se preconiza en la Declaración, y las posibilidades de colaboración con la OIT y sus mandantes. Si bien las comisiones regionales de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales, como la OEA, la UE y la UA, han tomado medidas para la consecución de los cuatro objetivos estratégicos de manera integrada como parte de su labor para promover la integración regional, las actividades llevadas a cabo por otras organizaciones internacionales y organizaciones regionales de manera independiente y en colaboración con la OIT han sido más específicas, particularmente en relación con los objetivos estratégicos del diálogo social y los PDFT. A pesar de que la intensificación de la colaboración con las instituciones económicas mundiales ha propiciado una mayor coherencia de las políticas — y el G-20 ha desempeñado un importante papel a ese respecto —, la promoción del trabajo decente en las instituciones financieras depende en mayor medida de la existencia de una red de funcionarios comprometidos que de alianzas institucionales o de mecanismos de colaboración como tales. Una excepción notable a este respecto es la Hoja de ruta para la colaboración entre la OIT y el Grupo del Banco Mundial.

216. Aún queda mucho para lograr una coherencia de políticas articuladas en torno al Programa de Trabajo Decente en y entre las organizaciones internacionales y regionales y las agrupaciones de Estados. Para ese fin, no basta con formular resoluciones y declaraciones y elaborar informes en los que se reconoce la importancia del trabajo decente; también es preciso que los órganos rectores de las respectivas organizaciones

⁵⁴ OIT: *Estrategia para mayor colaboración de la OIT con el sector privado*, Consejo de Administración, 321.ª reunión, Ginebra, junio de 2014, documento GB.321/INS/6.

adopten decisiones con el fin de incorporar las prioridades en materia de trabajo decente en sus políticas y marcos de programación, y asignar los recursos necesarios para integrar el trabajo decente en sus políticas y operaciones. A este respecto, es fundamental que los gobiernos refuercen la coordinación entre los ministerios competentes para aumentar la coherencia política y promover el trabajo decente de manera constante en su calidad de miembros de organizaciones internacionales y regionales y agrupaciones de Estados.

217. Plasmar un compromiso de alto nivel en políticas y programas que generen resultados concretos en materia de trabajo decente y promuevan la justicia social a nivel nacional sigue siendo todo un reto. El relativo aumento de la coherencia de las políticas en el sistema de las Naciones Unidas debe ir acompañado de una mayor coherencia con las instituciones económicas mundiales y entre los ministerios competentes a nivel nacional. En los países en desarrollo, la adopción de un enfoque integrado del trabajo decente ha tropezado con frecuencia con dificultades derivadas del hecho de que los mandantes tripartitos no han participado en las consultas entre las instituciones económicas mundiales y los ministerios de finanzas y economía, o entre el PNUD y los ministerios de planificación. Además, la cooperación entre los organismos en los países más pobres y más afectados por la crisis se califica como «cooperación *ad hoc*», y se ha cuestionado la pertinencia del trabajo decente en esos países, así como en los mercados de trabajo en los que «la informalidad es la nueva normalidad».

218. Por lo tanto, es preciso adoptar un enfoque más sistemático de la promoción del trabajo decente para convencer a esas instituciones de que el Programa de Trabajo Decente incumbe a sus mandatos y sus prioridades. A nivel de los países, se podrían lograr más avances con el Grupo del Banco Mundial sobre la base de su doble objetivo, establecido recientemente, de eliminar la pobreza e impulsar la prosperidad compartida. La preocupación que suscitan el crecimiento de la economía informal y la feminización de la fuerza de trabajo informal y marginal ofrece una oportunidad para proseguir la colaboración con las instituciones económicas mundiales durante el proceso de aplicación de las medidas de seguimiento de la Recomendación núm. 204 de la OIT. Los representantes consultados en relación con la preparación de este informe instaron a la OIT a mejorar sus actividades de investigación y análisis basados en datos empíricos para mejorar el nivel de comprensión de las intervenciones destinadas a promover el trabajo decente y las políticas que funcionan mejor en los contextos específicos de cada país.

219. La colaboración con actores no estatales surgió principalmente como respuesta a circunstancias y eventos concretos, es decir, que no es el resultado de una estrategia general y coordinada dirigida a aumentar la eficacia de los programas y actividades de la OIT o promover los objetivos estratégicos. En un contexto de creciente competencia por los recursos y de rápida proliferación de alianzas y asociaciones con actores no estatales, resulta cada vez más importante que la Oficina dé prioridad a las iniciativas que va a apoyar y adopte un enfoque estratégico y selectivo con respecto a las alianzas con organizaciones internacionales y regionales y demás actores internacionales y no estatales que pueden contribuir a la aplicación del enfoque integrado del trabajo decente.

220. A la luz de los retos y las oportunidades que representa la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, resulta particularmente importante:

- Contribuir al seguimiento y el marco de examen de la Agenda 2030 mediante la realización de aportaciones a los informes nacionales que evalúan los progresos e identifican los problemas existentes, y a los informes regionales y mundiales que servirán de base para los exámenes anuales que realiza el Foro de Alto Nivel Político sobre el Desarrollo Sostenible.

- ❑ Elaborar indicadores de trabajo decente adecuados para las 169 metas correspondientes a los 17 ODS y garantizar que se preste orientación y apoyo a las oficinas nacionales de estadística para recopilar, analizar y comunicar datos sobre esos indicadores sobre trabajo decente. La OIT ha participado activamente en los trabajos de la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas a nivel mundial para velar por que se adopte un conjunto básico de indicadores sobre trabajo decente que sean parte de un conjunto definitivo de indicadores. Esta actividad debe ir acompañada de la adopción de medidas y de la prestación de apoyo para que la OIT y sus mandantes puedan hacer frente a las diversas situaciones y necesidades de cada Miembro en este contexto en relación con los cuatro objetivos estratégicos.
- ❑ Dirigir o participar en asociaciones innovadoras y de múltiples actores y en alianzas temáticas con los interlocutores sociales, similares a la Alianza para una Economía Verde o la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes. Asumir el liderazgo de asociaciones y alianzas relacionadas con el objetivo 8 sobre trabajo decente y sus metas correspondientes permitirá que ese objetivo se realice en consulta con los interlocutores tripartitos.

221. En general, será esencial fortalecer la capacidad de la OIT y los mandantes tripartitos para garantizar que puedan contribuir a un enfoque integrado del trabajo decente en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible nuevas o revisadas. Numerosos Miembros ya están diseñando o actualizando estrategias nacionales de desarrollo o políticas económicas y sociales en consonancia con los ODS. Cabe esperar que se formule un número considerable de solicitudes de asistencia técnica para la integración de la perspectiva del trabajo decente en esas estrategias. Ello requerirá también una colaboración más estrecha con los equipos de las Naciones Unidas en los países, y que se preste una atención especial a garantizar que los programas de las instituciones económicas mundiales que se apliquen en los países en apoyo de las estrategias nacionales de desarrollo sostenible contribuyan al enfoque integrado del trabajo decente.

Capítulo 5

Desarrollar plenamente el potencial de la Declaración

5.1. Datos sobre las repercusiones y retos del futuro

222. Si bien es cierto que para desarrollar todo el potencial de la Declaración se requiere un compromiso continuo por un largo período, el presente examen demuestra que la Declaración ya ha tenido importantes repercusiones desde su adopción. Sus fines y principios han servido de punto de referencia para los Miembros y para las organizaciones internacionales y regionales, así como de marco organizativo para los servicios prestados por la OIT. Los Miembros reconocen su importancia y expresan su respaldo continuo a la Declaración y su interés común en seguir aplicándola.

223. La Declaración ha desempeñado un papel importante al abordar las consecuencias sociales de las crisis y retos financieros y económicos y los retos a nivel nacional, regional y mundial. Las políticas en materia de comercio, inversión y migración se vinculan cada vez más al concepto de trabajo decente en el marco de las medidas que se aplican a nivel regional y entre los Estados, y también de las que aplican grupos como el G-20 y BRICS. El lugar central que ocupa el trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es uno de los efectos más tangibles de la acción de la OIT para promover el enfoque integrado que preconiza la Declaración.

224. Los Miembros han adoptado diversas medidas para promover el trabajo decente, tanto individualmente como de forma coordinada entre sí. Los asociados para el desarrollo tradicionales y emergentes han proporcionado ingentes recursos para apoyar la labor de los demás Miembros y cada vez más países cuentan con PTDP. Al mismo tiempo, los Miembros se han enfrentado con decisiones complejas en su labor por promover el trabajo decente. Es necesario redoblar esfuerzos para dar a conocer más y entender mejor la Declaración como un instrumento para orientar las acciones futuras y aplicar sus principios a efectos de la consecución de los objetivos estratégicos. También es necesario redoblar esfuerzos para elaborar indicadores y estadísticas adecuados que permitan verificar y evaluar los progresos realizados con respecto a todos los objetivos estratégicos. Asimismo, la OIT puede ayudar a los Miembros a mejorar la capacidad institucional y reforzar la coordinación a través del diálogo social y la coherencia de las políticas en los ámbitos nacional, regional e internacional. Para fomentar la aplicación del enfoque integrado se necesita redoblar los esfuerzos dirigidos a promover los PDFT, no sólo como derechos sino como condiciones propicias, aumentar los niveles de ratificación y de aplicación de las normas internacionales del trabajo y fomentar las empresas sostenibles a través de un entorno favorable para su desarrollo.

225. La Declaración ha generado un compromiso continuo de la OIT con las reformas para mejorar la gobernanza, realzar su pertinencia, alcanzar la excelencia técnica, la eficiencia y obtener un mayor impacto. La OIT ha revisado y adaptado varias de sus

prácticas institucionales, empezando por la aplicación del sistema de discusiones recurrentes. Se puede hacer más, partiendo de los progresos alcanzados, para mejorar las modalidades y el seguimiento de estas discusiones y realzar su valor como herramienta de conocimiento y de gobernanza. Las medidas en curso para mejorar el funcionamiento de la Conferencia y del Consejo de Administración han tenido una buena acogida. Se han realizado continuos esfuerzos centrados en la reforma de la gestión, con la introducción de marcos de programación más específicos, la gestión basada en los resultados y los sistemas de control, y una nueva iniciativa para racionalizar los procesos institucionales.

226. La política normativa de la OIT se está aplicando en respuesta al llamamiento de la Declaración de realzar su pertinencia para el mundo del trabajo. Se necesitan más medidas a efectos de garantizar que las normas desempeñan su papel crucial como medio para alcanzar los objetivos de la OIT. Los avances alcanzados han permitido aumentar la labor analítica de la Oficina con el fin de desarrollar una masa crítica de análisis basados en datos empíricos y brindar asesoramiento en materia de políticas para asistir a los Miembros en la consecución de los fines de la Declaración en función de sus circunstancias nacionales específicas y en coordinación entre sí. Los Miembros han utilizado los PTDP para lograr un enfoque integrado, y la cooperación técnica ha sido crucial a este respecto. Aún queda por hacer para diversificar las fuentes de financiación destinadas a la cooperación técnica, aplicar un enfoque más estratégico para desarrollar la capacidad de los Miembros e incorporar plenamente la igualdad de género y la no discriminación en los servicios que se proporcionan a los mandantes.

227. El trabajo decente, y en particular los objetivos estratégicos del empleo y la protección social, es, a juicio de las instituciones regionales e internacionales que fueron consultadas en el proceso de elaboración del presente informe, un factor cada vez más importante para el crecimiento, la creación de empleos, las sociedades inclusivas y el desarrollo sostenible. Cada vez existe una mayor convergencia entre la OIT y el Grupo del Banco Mundial, en parte gracias a la base de conocimientos de la OIT en materia de empleo y cuestiones sociales, y a su experiencia en el terreno. Las contribuciones que solicitaron a la OIT y a las instituciones económicas mundiales el G-20 y el grupo BRICS están promoviendo la convergencia institucional internacional y las consultas interinstitucionales a nivel nacional. La adopción de un enfoque más estratégico y específico con respecto a las alianzas de colaboración podría maximizar la contribución conjunta de las organizaciones internacionales y regionales y de los actores no estatales al trabajo decente.

228. Con una mayor coherencia de las políticas y una colaboración más estrecha entre la OIT, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y regionales que operan a nivel nacional y multilateral, se podría apoyar más a los Miembros en su labor por convertir sus compromisos internacionales en políticas y programas que generen resultados concretos en materia de trabajo decente a nivel de país. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible representa una oportunidad clave para que los Miembros elaboren y financien planes de desarrollo sostenible en consulta con los mandantes, con el fin de reforzar un enfoque plenamente integrado del trabajo decente.

5.2. Preparar a la OIT para su segundo centenario

229. A la luz de su evaluación, facilitada por el presente informe, se prevé que la Conferencia formule una serie de conclusiones en cuanto a la «conveniencia de efectuar nuevas evaluaciones o a la oportunidad de adoptar cualquier otro tipo de medidas

apropiadas» ¹. Los siguientes elementos ofrecen una base para la consideración de esta cuestión.

5.2.1. Ámbitos para la adopción de medidas específicas destinadas a mejorar la aplicación de la Declaración

1. *Sensibilización, intercambio de experiencias, creación de conocimientos y promoción*

- i) lograr una mejor comprensión de la contribución que aporta el enfoque integrado del trabajo decente al desarrollo sostenible y a su aplicación práctica, realizando investigaciones, intercambios de información y discusiones tripartitas que tengan por objeto dar a conocer mejor el papel de las normas internacionales del trabajo como herramienta útil para alcanzar los cuatro objetivos estratégicos;
- ii) elaborar políticas y herramientas concretas y prácticas para apoyar la labor destinada a la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos a nivel nacional, incluso mediante planes nacionales de desarrollo, y
- iii) mejorar la comprensión de la importancia de los PDFT como condiciones propicias para alcanzar plenamente todos los objetivos estratégicos y para promover el progreso económico y social.

2. *Mejora del sistema de discusiones recurrentes*

- i) Fortalecer la doble función de las discusiones recurrentes como herramientas de conocimiento y gobernanza para comprender y atender mejor las necesidades de los Miembros, en particular:
 - a) seguir ajustando los informes de la Oficina a los objetivos de la Declaración, utilizando todos los medios disponibles y gracias a una mayor coordinación de toda la Oficina;
 - b) designar a la comisión encargada de la discusión recurrente como comisión permanente de la Conferencia, con nombre y mandato específicos;
 - c) organizar una fase interactiva inicial de discusiones recurrentes con una participación más amplia para el intercambio de experiencias y una segunda fase tripartita centrada en las prioridades del futuro;
 - d) poner en práctica los resultados de las discusiones recurrentes en la labor del Consejo de Administración, el Programa y Presupuesto y el Plan Estratégico, y
 - e) invitar a las organizaciones internacionales, regionales y a otros organismos a las discusiones recurrentes con miras a intercambiar conocimientos y considerar acciones concertadas.
- ii) Orientar al Consejo de Administración para determinar el siguiente ciclo de discusiones recurrentes.

3. *Coordinación de todos los medios de acción de la OIT*

- i) Las actividades adicionales para respaldar a los Miembros en su labor por promover la consecución integrada de los objetivos estratégicos del trabajo decente podrían incluir en particular medidas para:

¹ Declaración, Anexo, Parte III, D.

- a) continuar con la reforma de la Conferencia y del Consejo de Administración e iniciar la reforma de las reuniones regionales;
- b) reforzar el papel de las normas internacionales del trabajo en la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos, incluso mediante la aplicación del mecanismo de examen de las normas y seguir apoyando a los Miembros en su labor por lograr una ratificación más amplia y la aplicación efectiva de las normas de la OIT a partir de la labor del sistema de control;
- c) mejorar la programación estratégica sobre la base de unas prioridades más precisas, mediante la utilización de una tipología global diferenciada de Estados Miembros con necesidades similares, el uso de indicadores de trabajo decente como metas y criterios de medición para futuros programas y presupuestos, y el desarrollo de una nueva generación de PTDP, y
- d) adoptar un enfoque renovado, integral y coordinado sobre la creación de capacidad institucional para los mandantes tripartitos y el personal de la OIT mediante el fortalecimiento de la base de conocimientos y el intercambio de conocimientos.

4. *Aprovechar las alianzas*

- i) Elaborar un enfoque más estratégico con respecto a las alianzas mundiales, regionales y transfronterizas, a través de medidas como:
 - a) el fortalecimiento de la colaboración estratégica con los Miembros y las organizaciones internacionales, regionales y otros organismos, y entre ellos, con especial hincapié en las Naciones Unidas y las instituciones económicas mundiales, y la promoción y facilitación del diálogo interinstitucional a nivel regional y de país, y
 - b) la promoción del trabajo decente y de empresas sostenibles a través de alianzas más sólidas y estratégicas con los asociados para el desarrollo, la industria y los sindicatos a nivel sectorial, y con otros actores económicos y no estatales.
- ii) Explorar maneras en que la OIT puede prestar su apoyo a los Miembros para que promuevan sus objetivos de forma conjunta en el marco de procesos regionales de integración u otros mecanismos de cooperación regional.

5. *Coherencia de las políticas*

- i) Mejorar la labor y la coordinación de los Miembros, con el fin de lograr la coherencia de las políticas en aras del trabajo decente, en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y del Acuerdo de París conforme a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, a través de medidas como:
 - a) convocar un foro tripartito de la OIT sobre «El trabajo decente para un desarrollo sostenible» que propicie el liderazgo de la OIT en lo que respecta a los objetivos relacionados con el trabajo decente (tal vez durante la parte interactiva de la discusión recurrente);
 - b) ayudar a los Estados Miembros y los organismos internacionales a «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» (ODS 8) y otros objetivos y metas conexos, tomando en consideración los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y

- c) alentar a los Estados Miembros a garantizar la plena participación de los interlocutores sociales en la formulación y la aplicación de los planes nacionales de desarrollo sostenible elaborados para alcanzar los ODS, así como de los indicadores nacionales de trabajo decente para medir los avances logrados.

5.2.2. Hacer realidad la aspiración universal de justicia social

230. En el Preámbulo de la Declaración, la Conferencia expresa su convicción de que la OIT ha de desempeñar un papel clave para contribuir a la promoción y al logro del progreso y de la justicia social en un entorno en constante evolución. En el contexto actual de las profundas transformaciones estructurales que se producen en el mundo del trabajo y del carácter central del trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, convendría considerar la posibilidad de que la Conferencia emitiera un mensaje en el que reafirmara la pertinencia que sigue teniendo la Declaración y proporcionara orientaciones sobre su aplicación.

231. Procedería plantear las siguientes cuestiones:

- i) ¿Cuáles son las opciones para garantizar que los métodos de trabajo de la OIT están actualizados y cumplen su finalidad en el mundo del trabajo en plena transformación?
- ii) ¿Cuáles son las medidas necesarias para fortalecer la aplicación universal de los PDFT como elementos centrales para una globalización equitativa, incluidas las medidas de fomento de una mayor coherencia de las políticas con las de las demás organizaciones internacionales interesadas?
- iii) ¿Cuáles son las acciones necesarias para promover el diálogo social y la cooperación tripartita como elementos esenciales para la consecución de la justicia social, incluidas las acciones que involucran a los mandantes y a otros actores pertinentes en un enfoque integrado del trabajo decente, especialmente en los planos nacionales y sectoriales?