



PARA DECISIÓN

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Orden del día de la 100.^a reunión (2011) y la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia, y propuestas relativas al punto «El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico» inicialmente inscrito en el orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia

Introducción

1. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración examinó documentos relativos a los siguientes temas: el orden del día de la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia ¹, las propuestas para el orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia ² y las disposiciones para la discusión del punto «El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico» inicialmente inscrito en el punto del orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia ³.
2. El Consejo de Administración decidió posponer el examen de los dos primeros puntos hasta marzo de 2010 y tomó nota del documento relativo al tercer punto, en el que se le informaba de que se estaban celebrando consultas a ese respecto y que se presentaría un nuevo documento en marzo de 2010.
3. Por regla general, en noviembre de cada año el Consejo de Administración celebra una primera discusión sobre los puntos propuestos para el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo prevista para dos años y medio después. Toma una decisión definitiva al respecto en la reunión de marzo del año siguiente. Sin embargo, el Consejo de Administración también puede decidir que la elaboración del orden del día de

¹ Documento GB.306/2/1.

² Documento GB.306/2/2.

³ Documento GB.306/2/3.

la reunión de la Conferencia de que se trate se ultime en una reunión posterior, como lo hizo con el orden del día de la 100.^a reunión.

4. Por consiguiente, en la presente reunión, el Consejo de Administración debe decidir cuál será el orden del día de las reuniones de 2011 y 2012 de la Conferencia, y proporcionar orientación sobre la discusión del punto «El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico».

Orden del día de la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia

5. En su 100.^a reunión (2011), la Conferencia examinará los puntos inscritos de oficio en su orden del día, a saber:
 - el informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General ⁴;
 - las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 y otras cuestiones financieras, y
 - la información y los informes presentados sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones.
6. Según la práctica habitual, la Conferencia trata tres puntos técnicos. Uno de ellos sería una segunda discusión sobre el punto titulado «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», con miras a la formulación de normas, tras una primera discusión que tendrá lugar en la 99.^a reunión (2010) de la Conferencia.
7. Además, en marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia el punto titulado «Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social)» en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (en adelante «Declaración sobre la Justicia Social»). En la misma reunión, el Consejo de Administración decidió también aplazar la elección de un tercer punto técnico, con el fin de que la Oficina pudiera tomar en consideración las conclusiones de las discusiones celebradas durante la reunión de 2009 de la Conferencia sobre las respuestas de la OIT ante la crisis.

Propuestas

8. Se presentaron seis puntos en noviembre de 2009, a saber: los cinco puntos restantes que figuraban entre las propuestas presentadas por la Oficina en marzo de 2009 — debidamente actualizadas para reflejar ante todo el contexto de la crisis actual — y una nueva propuesta para el establecimiento de normas como seguimiento de las discusiones celebradas durante la reunión de 2009 de la Conferencia sobre las respuestas de la OIT ante la crisis y el Pacto Mundial para el Empleo. Durante los debates celebrados en noviembre se emitieron opiniones en el sentido de que la última propuesta debía revisarse de modo que estuviera menos vinculada al Pacto Mundial para el Empleo.

⁴ Incluido el Informe global sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (a reserva de cualesquiera otras decisiones que la Conferencia pueda adoptar sobre el examen de este mecanismo de seguimiento).

9. Además, teniendo en cuenta las conclusiones de las discusiones celebradas en esa misma reunión en el marco de la Comisión de Empleo y Política Social sobre la combinación de la flexibilidad y la seguridad en la perspectiva del trabajo decente⁵, se propone retirar por el momento la propuesta de llevar a cabo una discusión general sobre la flexiguridad⁶.
10. Por consiguiente, las cinco propuestas que se presentan de nuevo son las siguientes (véase el anexo I):
- a) propuesta relativa al establecimiento de normas (a raíz de las discusiones celebradas en la reunión de 2009 de la Conferencia sobre las respuestas de la OIT ante la crisis)⁷;
 - b) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);
 - c) la financiación con una finalidad social (discusión general)⁸;
 - d) la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los solicitantes de empleo en creadores de empleo (discusión general), y
 - e) el derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general).
11. *Habida cuenta de lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que complete el orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo eligiendo una de las cinco propuestas siguientes:*
- i) *propuesta relativa al establecimiento de normas (a raíz de las discusiones celebradas en la reunión de 2009 de la Conferencia sobre las respuestas de la OIT ante la crisis);*
 - ii) *el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);*
 - iii) *la financiación con una finalidad social (discusión general);*
 - iv) *la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los solicitantes de empleo en creadores de empleo (discusión general), y*
 - v) *el derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general).*

⁵ Véanse los documentos GB.306/ESP/3/1 y GB306/12 (Rev.).

⁶ Esta propuesta llevaba el título de «La flexiguridad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada».

⁷ Esta propuesta ha sido revisada a la luz de las observaciones formuladas durante la reunión de noviembre de 2009.

⁸ El título anterior en inglés era «finance with a social agenda: microfinance for decent work» y ahora es «finance with a social purpose: microfinance for decent work». El texto se ha reorientado para abordar de manera más general los sistemas financieros que se adaptan a las necesidades de los hogares y de las empresas, y que integran la cuestión de la responsabilidad social.

Lugar y orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia

Lugar

12. *Se propone que la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia se celebre en Ginebra.*

Orden del día

- 13.** En su 101.^a reunión (2012), la Conferencia examinará los puntos inscritos de oficio en su orden del día, a saber:
- el informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General ⁹;
 - el Programa y Presupuesto y otras cuestiones financieras, y
 - la información y los informes presentados sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones.
- 14.** En marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió que la duración del ciclo correspondiente a las discusiones recurrentes en virtud del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social fuera de siete años. La primera discusión recurrente tendrá lugar en 2010 y versará sobre el empleo, mientras que la segunda se celebrará en 2011 y tratará de la protección social (seguridad social). Estos dos objetivos estratégicos, al igual que el correspondiente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se examinarán dos veces durante el ciclo de siete años (en el caso de la protección social, la segunda discusión versará sobre la protección de los trabajadores), mientras que el objetivo del diálogo social se examinará una vez. Cada año se considerará en el examen el objetivo estratégico de que se trate a la luz de los demás objetivos estratégicos y en relación con los temas de alcance intersectorial relativos a la igualdad de género y la no discriminación. Se propone que los principios y derechos fundamentales en el trabajo sean el objetivo estratégico examinado en la tercera discusión recurrente. En lo que respecta al ámbito de la discusión, se describen tres opciones en el párrafo 5 de la propuesta (véase el anexo II).
- 15.** Los puntos examinados para su inscripción en el orden del día de una determinada reunión de la Conferencia, pero que finalmente no se incorporan en él, suelen presentarse de nuevo en forma de propuesta para su inclusión en el orden del día de la siguiente reunión de la Conferencia, sin perjuicio de cualquier otra decisión que el Consejo de Administración adopte al respecto. Por lo tanto, entre los puntos que se propone inscribir en el orden del día de la 101.^a reunión figuran aquellos que no se inscribirán en la 100.^a reunión de la Conferencia (los cuales figuran en el anexo I).
- 16.** Como se indica anteriormente, la Conferencia examina en principio tres puntos técnicos cada año. En la situación actual, dependiendo del tercer punto que elija el Consejo de Administración para completar el orden del día de la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia, caben dos posibilidades. La primera sería que el Consejo de Administración escogiera para 2011 la propuesta relativa al establecimiento de normas siguiendo el

⁹ Incluido el Informe global sobre la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (a reserva de cualesquiera otras decisiones que la Conferencia pueda adoptar sobre el examen de este mecanismo de seguimiento).

procedimiento de doble discusión. La segunda sería que el Consejo de Administración eligiera la propuesta relativa al establecimiento de normas siguiendo el procedimiento de simple discusión u otra propuesta para su discusión general. En el primer caso, además de la discusión del punto recurrente, el Consejo de Administración deberá escoger un punto para completar el orden del día de la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia; en el segundo caso, además de la discusión del punto recurrente, el Consejo de Administración deberá escoger otros dos puntos.

17. En este contexto, se invita al Consejo de Administración a que:

- a) *inscriba en el orden del día de la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia la discusión del punto recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y determine la opción en cuanto al alcance de la discusión, y*
- b) *complete este orden del día optando por uno o dos de los puntos no inscritos en el orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia, y basándose para ello en la selección que haga el Consejo de Administración respecto del orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia, como se describe en el párrafo 16 supra.*

Propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

18. Desde 1997, el Consejo de Administración ha ampliado el alcance de las discusiones que mantiene en sus reuniones de noviembre para incluir también un examen de puntos que podrían inscribirse en el orden del día de reuniones futuras de la Conferencia. En noviembre de 2008, el Consejo de Administración pidió que se realizasen investigaciones adicionales sobre dos de los puntos propuestos en este contexto:
 - a) zonas francas industriales: posibilidad de una discusión general, y
 - b) nuevas tendencias en la prevención y la solución de los conflictos laborales: posibilidad de una discusión general (teniendo en cuenta las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas).
19. Estas propuestas fueron actualizadas e incluidas en las propuestas presentadas en noviembre de 2009. Dado que el Consejo de Administración no tuvo la oportunidad de examinarlas, se someten de nuevo a la consideración de la presente reunión (véase el anexo III). El Consejo de Administración tal vez estime oportuno dar pautas de orientación a la Oficina, de suerte que se avance en su preparación, e indicar otros temas que ésta deba desarrollar.
20. *Se invita al Consejo de Administración a que indique, para futuras reuniones de la Conferencia, sobre qué puntos de los propuestos que figuran en el anexo III tal vez convenga acelerar la labor de investigación y las consultas, y cualquier otro punto que deba ser desarrollado.*

Propuestas sobre el punto «El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico» inicialmente inscrito en el orden del día de la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia

21. Las consultas oficiosas celebradas durante la reunión de noviembre de 2009 del Consejo de Administración confirmaron que los mandantes seguían interesados en que se examinara este tema, inicialmente previsto para la reunión de 2009 de la Conferencia y que posteriormente fue suspendido para permitir que se llevara a cabo la discusión de la Comisión Plenaria relativa a la crisis financiera mundial.
22. A la luz del gran interés manifestado por este tema, se ha revisado y reformateado el informe elaborado por la Oficina que ha de ser examinado en la Conferencia. El informe se publicará en marzo o abril de 2010 con el título de «Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico». A continuación podría aplicarse una estrategia activa basada en iniciativas de divulgación y de aumento de la capacidad puestas en práctica en colaboración con los mandantes, en particular, en el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).
23. En lo tocante a las modalidades y la fecha de una posible discusión, pueden considerarse las siguientes alternativas:
- Incluir este tema en las discusiones de los puntos recurrentes sobre el empleo (2010) y la protección social (seguridad social, 2011), respectivamente. Sin embargo, dado que ya se ha terminado de preparar el informe sobre el punto recurrente relativo al empleo, y habida cuenta de la variedad de asuntos que la Comisión pertinente de la Conferencia examinará en 2010, tal vez no sea posible abordar el tema de la dimensión demográfica de manera adecuada y exhaustiva. Además, teniendo en cuenta el carácter integral de las cuestiones de política en los ámbitos del empleo y la protección social, parece ilógico y artificial examinarlas en distintas reuniones.
 - Considerar este tema para su discusión durante una reunión futura de la Conferencia. Habida cuenta de que se celebrarán discusiones sobre los puntos recurrentes relativos al empleo y la protección social en 2010 y 2011, cabría estudiar la posibilidad de abordar este tema en 2012.
 - Organizar una reunión de expertos en lugar de celebrar una discusión en una reunión de la Conferencia. Por motivos de calendario y de capacidad de los dos sectores encargados en la Oficina, dicha reunión no podría organizarse antes de octubre de 2011.
24. *Habida cuenta de lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que imparta orientaciones a la Oficina respecto de las diferentes opciones que existen para llevar a cabo una posible discusión sobre el punto titulado «El Empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico».*

Ginebra, 18 de febrero de 2010.

Puntos que requieren decisión: párrafo 11;
párrafo 12;
párrafo 17;
párrafo 20;
párrafo 24.

Anexo I

Propuestas para el orden del día de la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia

1. Propuesta relativa al establecimiento de normas (a raíz de las discusiones celebradas en la reunión de 2009 de la Conferencia sobre las respuestas de la OIT ante la crisis)

Resumen

En noviembre de 2009 el Consejo de Administración propuso que se elaborara un punto relativo al establecimiento de normas como seguimiento de las discusiones celebradas en la reunión de 2009 de la Conferencia sobre las respuestas de la OIT ante la crisis y el Pacto Mundial para el Empleo. La discusión celebrada en el marco del Consejo de Administración puso de manifiesto que, si bien se planteaban dudas acerca de la existencia de un vínculo directo con el Pacto Mundial para el Empleo, había gran interés por inscribir un punto relativo al establecimiento de normas en el orden del día de la reunión de la Conferencia, y que dichas normas podrían revestir la forma de una recomendación, a efectos de ofrecer pautas de orientación a los gobiernos y a la comunidad internacional para la creación de un marco normativo destinado a asegurar protección frente a graves crisis económicas y financieras, así como a sus consecuencias sociales.

Al examinar este punto, deberá tenerse debidamente en cuenta que estas cuestiones también se abordarán en la próxima reunión de la Conferencia que se celebrará en junio de 2010, en el marco de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, cuando ésta examine el Estudio General sobre el empleo elaborado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y en la Comisión de la Conferencia encargada de examinar el punto recurrente relativo al empleo. Esta última examinará, entre otros asuntos, las prioridades respecto de todos los medios de acción de la OIT, inclusive en el ámbito de la elaboración de normas.

Sin pretender anticiparse a las discusiones de la Conferencia ni a sus conclusiones, cabe suponer que la comisión encargada de examinar los puntos recurrentes tomará debidamente en consideración el fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza utilizados para revisar las políticas de empleo. Esta tarea puede incluir, entre otras cosas, el examen de asuntos como la necesidad y oportunidad de revisar o actualizar las Recomendaciones que complementan el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Otra opción sería una recomendación independiente que sirviera de orientación para adoptar un mecanismo de exámenes reforzado, posiblemente exámenes *inter pares*, según lo previsto en la Declaración sobre la Justicia Social.

1. En la reunión de noviembre de 2009 del Consejo de Administración, se presentó una propuesta relativa al establecimiento de normas para dar seguimiento al Pacto Mundial para el Empleo¹. En ella se indicaban los motivos que podían justificar la elaboración de un nuevo instrumento que sirviese de guía a los gobiernos e interlocutores sociales para la formulación de políticas y la adopción de medidas encaminadas a hacer frente a graves crisis económicas mundiales. Las discusiones celebradas durante la reunión del Consejo de Administración pusieron de manifiesto que, si bien había interrogantes acerca del vínculo directo existente con el Pacto Mundial para el Empleo, había interés por inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia un punto relativo al establecimiento de normas, que podría revestir la forma de una recomendación, a efectos de ofrecer a los gobiernos y a la comunidad internacional pautas para la creación de un marco de políticas destinado a brindar protección frente a graves crisis económicas y financieras, así como a sus consecuencias sociales.

¹ Véase el anexo al documento GB.306/2/1.

2. Se propuso que el posible nuevo instrumento se basara en los principios de la Declaración de Filadelfia, la Declaración sobre la Justicia Social y el Programa Global de Empleo, así como en el Programa de Trabajo Decente y el Pacto Mundial para el Empleo, con objeto de establecer principios rectores y orientaciones de política para formular medidas de protección preventiva y respuestas eficaces ante la crisis. Dicho instrumento respondería a la necesidad de integrar en un solo enfoque las políticas macroeconómicas y financieras, así como las políticas sociales y de empleo. Además, contribuiría a reforzar la coordinación normativa entre los países y a mejorar la coherencia de las políticas entre las distintas organizaciones internacionales.
3. Al presentar los motivos de esta propuesta, se establecieron numerosos vínculos con los desafíos en materia de empleo, cuestiones sociales e igualdad, con las políticas económicas y con las enseñanzas que debían extraerse de la actual crisis mundial. Como es lógico, al examinar este punto, deberá tomarse debidamente en cuenta que estas cuestiones también se tratarán en la próxima reunión de la Conferencia, en junio de 2010, en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, cuando ésta examine el Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y, en particular, en la Comisión del Objetivo Estratégico del Empleo cuando examine el informe sobre el punto recurrente relativo al empleo, el cual analizará, entre otros asuntos, las prioridades respecto de todas las actividades de la OIT, inclusive en el ámbito de la elaboración de normas.
4. Sin pretender anticiparse a las discusiones de la Conferencia ni a sus conclusiones, cabe suponer que la comisión encargada de examinar los puntos recurrentes tomará debidamente en consideración el fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza en las revisiones de las políticas de empleo, en particular en aras de la aplicación efectiva del Convenio núm. 122 y de otros instrumentos conexos. En esa discusión también se abordaría la posibilidad de obtener pautas de orientación pertinentes y actualizadas en materia de empleo que sirvieran de apoyo a los mecanismos de examen mejorados.
5. La búsqueda de este objetivo puede incluir, en particular, el examen de asuntos como la necesidad y oportunidad de revisar o actualizar las recomendaciones sobre la política del empleo (núms. 122 y 169), que proporcionan orientaciones más detalladas sobre este tema. Estas recomendaciones, adoptadas respectivamente en 1964 y 1984, pueden requerir importantes actualizaciones para hacer frente a los retos relativos al trabajo decente que tienen ante sí los gobiernos y los interlocutores sociales en contextos nacionales e internacionales considerablemente diferentes para lograr una globalización equitativa. Otra opción sería una recomendación independiente que sirviera de orientación para adoptar un mecanismo de exámenes reforzado, posiblemente exámenes *inter pares*, según lo previsto en la Declaración sobre la Justicia Social.
6. Dado que sus principios procederían de las discusiones en materia de política celebradas en el marco de la Conferencia, ayudaría a los mandantes a coordinar las políticas y a darles coherencia en los planos nacional e internacional y a intercambiar prácticas óptimas que han surgido durante el análisis de las políticas de empleo.

Empleo

2. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general)

Resumen

El desarrollo de las cadenas de suministro, que a menudo se extienden por todo el mundo como consecuencia de la globalización creciente, suscita hoy muchos debates acerca de las repercusiones de este fenómeno en la cantidad, la calidad y la distribución del empleo en el mundo. Esto incluye temas como las oportunidades y retos que se plantean a los países y a las empresas individuales para aprovechar el potencial de desarrollo económico de estas cadenas mundiales de suministro y mantener o elevar al mismo tiempo el nivel de las normas sociales. El punto propuesto para la discusión abarcaría las consecuencias que tienen en los ámbitos económico, social y del empleo los cambios estructurales registrados en sectores clave de la economía mundial, en particular la formulación de políticas, programas e instrumentos con miras a lograr resultados en materia de empleo productivo y trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Se prestaría especial atención a las posibles repercusiones que podrían tener en los ámbitos económico, social y del empleo las crisis económicas en las cadenas mundiales de suministro. A fin de sentar las bases y centrar los temas de la discusión, en el informe se podría hacer referencia a una selección de cadenas de suministro representativas e importantes que sirvan de hilo conductor de la discusión (por ejemplo, el equipamiento relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), o las cadenas mundiales de suministro de alimentos y servicios, como el diseño industrial, la creación de programas informáticos o el turismo).

7. Las cadenas de suministro influyen considerablemente en la estructura de los mercados de productos, de servicios y de trabajo en todo el mundo. La participación en las cadenas de suministro internacionales ha dado lugar a una creación y un desarrollo importantes de empresas y de empleo en algunos países en desarrollo, y es uno de los medios principales a través del cual muchos países en desarrollo están vinculados a la economía mundial. Ello ha traído consigo la expansión de los mercados de servicios, productos manufacturados y productos agrícolas, así como el aumento de la capacidad de producción de estos países.
8. El hecho de que hasta la fecha sólo algunos países en desarrollo hayan podido sacar provecho de estas oportunidades denota claramente que los países, en particular los países en desarrollo, se hallan ante oportunidades y desafíos en cuanto a la manera de apoyar el desarrollo, la diversificación y la mejora del nivel de su base empresarial.
9. La mayor apertura de los mercados y el aumento de las inversiones extranjeras directas, junto con los cambios tecnológicos — incluidos los de los sistemas de transporte y comunicaciones — han tenido importantes repercusiones en la organización de la producción y en las relaciones empresariales. En muchos sectores, las empresas han decidido centrarse en las competencias básicas y externalizar una serie de actividades relacionadas con la producción y los servicios. A su vez, esto ha dado lugar a la formación de cadenas de suministro internacionales cada vez más grandes y a menudo complejas, que están integradas por diversas empresas dedicadas al desarrollo, la producción y la distribución de productos y servicios.
10. Cada vez más, las modalidades de externalización reflejan una modificación de las relaciones empresariales provocada por estos cambios. En algunos sectores económicos importantes se observa un aumento del poder de las empresas que comercializan bienes o servicios en comparación con el de las empresas que los producen, cambio que ha tenido una importante incidencia en el mundo del trabajo. Anteriormente, la mayoría de las principales empresas de las cadenas mundiales de suministro se encontraban en los países desarrollados. Actualmente tiende a aumentar el número de empresas multinacionales basadas en los países en desarrollo.
11. Las decisiones de externalizar la producción o los servicios implican a menudo la deslocalización de estas actividades al extranjero. Estas decisiones se basan normalmente en la consideración de una serie de factores, como los costos laborales, la capacidad de producción y de servicios, la calidad del producto, el tiempo de comercialización, la fiabilidad y el acceso a infraestructuras. La elección de los proveedores puede suponer

también la elección de un país. Entre los criterios de elección pueden figurar la estabilidad política y económica, la disponibilidad y la capacidad de los recursos humanos y las capacidades lingüísticas de los trabajadores, la calidad de la infraestructura (transporte, telecomunicaciones), la disponibilidad de servicios financieros eficaces, la solidez del Estado de derecho, en particular en lo que respecta a la protección y el cumplimiento de los derechos de propiedad, y la disponibilidad de mecanismos de solución de conflictos, entre otros factores. Así pues, las oportunidades que tienen los países de integrarse en las cadenas de suministro mundiales y promover el empleo productivo y el trabajo decente dependen en gran medida de los marcos de política nacional.

12. Los países pueden utilizar toda una gama de estrategias para aprovechar mejor el potencial de las cadenas mundiales de suministro a fin de generar crecimiento económico y empleo productivo y reducir la pobreza. Entre las estrategias que permiten aprovechar las oportunidades de las cadenas mundiales de suministro cabe citar los programas especiales destinados a mejorar las calificaciones, la productividad y la competitividad de sectores y grupos de empresas determinados. El desarrollo de la infraestructura, el desarrollo de productos, las instalaciones de ensayo, la transferencia de tecnología y los programas para el desarrollo de los proveedores pueden constituir medios eficaces (en particular en los países en desarrollo) para ayudar a las empresas a integrarse de manera provechosa y sostenible en las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, los esfuerzos destinados a utilizar las cadenas de valor en el plano nacional e internacional para vincular a los más de 1.300 millones de trabajadores pobres de la economía informal con más oportunidades de empleo productivo pueden formar parte de una estrategia de reducción de la pobreza.
13. El desarrollo de las cadenas de suministro y de la externalización plantea problemas en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Por diversas razones, entre ellas la falta de recursos, los gobiernos de los países en desarrollo no siempre supervisan adecuadamente las prácticas laborales ni el cumplimiento de las normas del trabajo. Las presiones competitivas intensas a las que están sometidas las empresas, en particular en el extremo inferior de la cadena, han influido en el desarrollo y la aplicación de la legislación. Como resultado, hay una creciente preocupación en el sentido de que en muchos ámbitos de la actividad económica internacional no se cumplen las normas internacionales del trabajo ni los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
14. Por diversas razones, entre ellas, la creciente preocupación por las prácticas laborales y sociales en sus respectivas cadenas de suministro y el deseo de mejorar las prácticas de gestión y la productividad, muchas empresas proveedoras han empezado a asumir parte de la responsabilidad con respecto a las prácticas laborales de sus propios proveedores. A menudo, estos esfuerzos entrañan la adopción de códigos de conducta aplicables a los proveedores y de diversos sistemas de aplicación y control. Estas iniciativas plantean muchas dificultades, sobre todo en el caso de la empresa que asume ciertas responsabilidades respecto de las prácticas laborales de otra empresa que no posee ni controla.
15. Hay una falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos, por ejemplo, en cuanto a los mecanismos que necesitan las empresas proveedoras para controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores y a la forma en que deberían abordar la falta de observancia; también hay incertidumbre en cuanto a la capacidad de las empresas para aplicar eficazmente los códigos, y a la forma de hacerlo, habida cuenta de que estos códigos se remiten a menudo a normas internacionales del trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas.
16. En particular, las organizaciones de trabajadores expresan preocupación porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena de suministro pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus obligaciones como empleadores en lo que respecta a la observancia de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. Las organizaciones de trabajadores sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras

puede incidir negativamente en las posibilidades de proteger a los trabajadores a través de la negociación colectiva, al negar a los trabajadores situados en el extremo inferior de la cadena de suministro el acceso a los verdaderos responsables de la adopción de decisiones que determinan efectivamente sus condiciones de trabajo. El derecho a la información y la consulta es especialmente importante en el contexto de la crisis financiera y económica actual. Por su parte, las organizaciones de empleadores expresan preocupación porque la proliferación de códigos y regímenes de control entrañan un costo añadido y provoca incertidumbre entre las empresas, sin aportar necesariamente una mejora de las condiciones de trabajo. Además, para los empleadores es motivo de preocupación que se pretenda que las empresas compartan responsabilidades que, a su juicio, deberían asumir los gobiernos correspondientes. Por su parte, algunos gobiernos, en particular en países en desarrollo, expresan su preocupación porque estos sistemas puedan constituir obstáculos no arancelarios a las exportaciones.

17. Las cadenas de suministro también pueden tener importantes repercusiones en la formulación de las políticas nacionales, por ejemplo, en el ámbito de la política fiscal nacional, las políticas de competencia o de inversión e incluso en el campo de las políticas sociales que abarcan, por ejemplo, los servicios de seguridad social y de bienestar.

Algunas cuestiones propuestas para la discusión

18. La discusión debería centrarse en cómo promover empleo y trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Entre las cuestiones que se han de abordar figuran las siguientes:
- ¿Cuáles son algunos de los cambios y tendencias estructurales fundamentales que se están produciendo en las cadenas mundiales de suministro?
 - ¿Cuáles son los principales impulsores de estas tendencias?
 - ¿De qué manera la crisis económica y financiera afecta estas tendencias?
 - ¿Qué repercusiones tienen estos cambios sobre la cantidad, la calidad y la distribución del empleo?
 - ¿Cuál podría ser la función de las políticas internacionales para abordar los cambios estructurales en las cadenas mundiales de suministro?
 - ¿Cuáles son las políticas más eficaces para mejorar la competitividad, la productividad y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro?
 - ¿Qué políticas y estrategias nacionales, locales y sectoriales podrían utilizarse para promover el empleo productivo, y para vincular a un gran número de trabajadores pobres con las cadenas de suministro nacionales y mundiales?
 - ¿Qué reglamentos públicos y otros sistemas de control podrían abordar las cuestiones relacionadas con las cadenas mundiales de suministro y el trabajo decente?
 - ¿Qué papel tienen y podrían tener las iniciativas voluntarias privadas y otras medidas encaminadas a gestionar las cuestiones sociales en las cadenas mundiales de suministro?
 - ¿Qué repercusiones tienen las cadenas mundiales de suministro sobre la negociación colectiva y el diálogo social?
 - ¿Qué consecuencias tienen los cambios estructurales en las cadenas mundiales de suministro para los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores y cuál es su incidencia en el empleo productivo y el trabajo decente?

- ¿Qué servicios de asesoramiento, qué herramientas y qué medios de asistencia técnica podría desarrollar la OIT para apoyar la creación de empleo y la mejora empresarial en las cadenas mundiales de suministro?
- ¿Cómo podrían promover las organizaciones de empleadores y de trabajadores el cumplimiento de los códigos de conducta y las normas internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro?

Resultados esperados

19. Los resultados que se espera obtener de la discusión de la Conferencia son los siguientes:

- realizar un balance del debate internacional sobre las repercusiones de los cambios estructurales en las cadenas mundiales de suministro en lo que respecta a la cantidad, la calidad y la distribución del empleo, en el contexto del Programa de Trabajo Decente;
- formular recomendaciones para que, en el desempeño de su labor, la OIT fomente la elaboración de políticas, estrategias y herramientas coherentes que presten asistencia técnica a los mandantes en lo que respecta a la promoción del empleo productivo y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

3. Financiación con una finalidad social (discusión general)

Resumen

La crisis financiera ha puesto de manifiesto la importancia de las estrategias financieras que sirven a la economía real y responden a las necesidades de los hogares. Una de dichas estrategias es la microfinanciación. Su desarrollo y su impacto demuestran que la financiación socialmente responsable es posible, viable y sostenible.

En el contexto de la crisis financiera, la discusión de la Conferencia sería una oportunidad para extraer conclusiones a partir de la experiencia adquirida en materia de innovaciones para la formulación de políticas. Sería también el momento oportuno para definir la posición de la OIT en materia de financiación socialmente responsable, traduciendo así a la acción la Declaración de Filadelfia y la Declaración sobre la Justicia Social.

Fundamentos

20. En varias reuniones de la Conferencia se ha identificado el acceso al crédito y a la financiación como uno de los obstáculos más importantes al trabajo decente y al empleo productivo, ya sea en el contexto de las empresas sostenibles, el desarrollo rural, el empleo de los jóvenes, las cooperativas, la protección social, las cuestiones de género, la economía informal o la migración. El Consejo de Administración ha pedido asimismo a la Oficina que explorara distintas maneras de orientar los sistemas financieros hacia el trabajo decente y hacia una financiación más inclusiva. Para profundizar en el análisis, entender mejor estos mecanismos y encontrar puntos de partida para la formulación de políticas, la Oficina emprendió iniciativas piloto en el marco del resultado conjunto relativo a la microfinanciación en pro del trabajo decente. En asociación con 21 de las principales instituciones de microfinanciación del mundo, la Oficina experimentó diversas innovaciones financieras para afrontar de forma concreta los problemas relativos al trabajo decente, con el asesoramiento de las organizaciones locales de empleadores y de trabajadores. En paralelo, la Oficina emprendió varias iniciativas con miras a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para orientar y ayudar a sus miembros en lo relativo al acceso a la financiación y a su gestión. También se incluyen aquí los gobiernos que solicitan la asesoría de la Oficina para la concepción y la gestión de los fondos sociales destinados a amortiguar las sacudidas de la crisis financiera.

21. En la discusión de la reunión de la Conferencia podrían examinarse buenas prácticas de utilización de instrumentos financieros para crear empleo productivo y trabajo decente y podrían definirse sus implicaciones en términos de formulación de políticas. Se identificarían asimismo formas eficaces de aumentar la capacidad de los interlocutores sociales y los ministerios del trabajo, y de ayudarles a interactuar de forma más efectiva con los ministerios de finanzas y los bancos centrales.

Pertinencia para el trabajo decente

22. Las instituciones financieras pueden promover el trabajo decente de varios modos:

- La mejora del acceso a la financiación impulsa la iniciativa empresarial, las inversiones y la productividad, y estimula la demanda de trabajadores; cuanto más estrechamente trabajen los intermediarios financieros con las pequeñas empresas, mayor será su capacidad de responder rápidamente a la demanda de financiación. Las instituciones financieras con una finalidad social, en particular, las cooperativas de crédito, las cajas de ahorro municipales, los bancos de fomento, los bancos comunitarios y las instituciones de microfinanciación demuestran en modos diversos cómo la intermediación financiera puede mantenerse firmemente atenta a las necesidades de los hogares y de las empresas de la economía real, sin dejar por ello de aplicar los principios de mercado. Ello se aplica asimismo a la concepción de productos y servicios financieros individuales. Las ofertas de crédito pueden constituirse de tal manera que induzcan a los padres a mantener a sus hijos en la escuela en lugar de hacerles trabajar. Una institución marroquí, por ejemplo, rebaja parte de los intereses a los padres si presentan un certificado de asistencia escolar de sus hijos.
- En Bangladesh, un programa que cubre a casi un millón de mujeres proporciona gratuitamente cereales alimentarios durante un período de 18 meses a los hogares encabezados por mujeres más pobres y más expuestos al riesgo de padecer hambre. Proporcionando asistencia de emergencia mediante el suministro de cereales alimentarios, el programa logra atraer a los más pobres y atender a sus necesidades inmediatas de consumo, pero después añade formación profesional y servicios de ahorro y crédito con el fin de ampliar su capacidad de desarrollo. De esta forma, cuando se termina el período de los cereales alimentarios gratuitos, los participantes son capaces de iniciar actividades generadoras de ingresos y convertirse en clientes de los programas permanentes de microfinanciación. Esta estrategia merecería darse a conocer mejor en una coyuntura de crisis alimentaria constante.
- La financiación también puede ser una herramienta eficaz para luchar contra la servidumbre por deudas, que constituye en sí misma una violación de los derechos laborales. En Pakistán, por ejemplo, una institución combina la movilización social, la formación y el ahorro para asegurarse de que los «haaris», un grupo de trabajadores anteriormente sometidos a servidumbre por deudas, no vuelvan a ser víctimas de esta práctica.
- Los contratos financieros representan una vía de salida de la economía informal. Son múltiples las razones por las cuales algunas instituciones financieras ofrecen incentivos a sus clientes para que declaren su actividad económica. Una asociación empresarial en Egipto, por ejemplo, vincula la concesión de préstamos a los esfuerzos del cliente por obtener determinados documentos, lo cual alienta a los prestatarios a ir apartándose gradualmente de la economía informal. Uno de los documentos exigidos guarda relación con la situación de los asalariados en lo que respecta a la seguridad social.

- Mejorar el acceso a la financiación puede tener una incidencia en la distribución del tiempo de trabajo entre hombres y mujeres. Se ha descubierto que la microfinanciación da más participación a la mujer en la toma de decisiones domésticas relacionadas con la actividad financiada mediante crédito, así como en la gestión de todo el presupuesto familiar. Aun así, muchas mujeres, sobre todo en las zonas rurales, tienen dificultades para acceder a los servicios financieros debido a la discriminación de que son víctimas en relación con el acceso a la alfabetización, los derechos de propiedad o las actitudes sociales.
- Las instituciones financieras con una finalidad social responden a muchas otras cuestiones de trabajo decente:
 - a) ayudan a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA a ahorrar para el tratamiento médico;
 - b) conciben programas de ahorro e inversión para las familias de trabajadores migrantes que reciben remesas;
 - c) ofrecen acceso a seguros de vida y de enfermedad;
 - d) organizan a los trabajadores a domicilio o subcontratados en asociaciones de ahorro y crédito;
 - e) dan a los jóvenes que buscan un empleo la oportunidad de crear una empresa;
 - f) integran a las personas con discapacidades en los servicios principales;
 - g) posibilitan que los empleadores de la economía informal proporcionen prestaciones a sus trabajadores, tales como un seguro de salud, etc.

Objetivos

23. La discusión de la Conferencia podría:

- generar conocimientos sobre buenas prácticas, es decir, qué soluciones resultan eficaces, cuándo y en qué circunstancias si se desea orientar la financiación hacia el trabajo decente, y cuál es el mejor modo de utilizar estos conocimientos en el contexto del Pacto Mundial para el Empleo;
- identificar posibles alianzas entre los interlocutores sociales, los gobiernos y las instituciones de financiación. El debate permitirá descubrir ámbitos en los que cabría ampliar la capacidad de los interlocutores sociales y orientar la acción de los gobiernos en apoyo de tales iniciativas.

Puntos que han de examinarse

24. Los puntos que han de examinarse están basados en la declaración de política de la OIT en este ámbito de su labor ², y podrían ser los siguientes:

- ¿De qué manera los instrumentos e instituciones financieros pueden promover el empleo productivo y el trabajo decente?
- ¿De qué manera la financiación puede ayudar a las personas a pasar de la economía informal a la economía formal?

² Documento GB.294/11 (Rev.), anexo.

-
- ¿Qué pueden hacer las organizaciones de trabajadores y de empleadores para proteger mejor a los trabajadores y a los productores independientes de los abusos en el ámbito de la financiación y del endeudamiento excesivo, así como para garantizar la transparencia a la hora de fijar los precios y promover un comportamiento ético por parte del personal de los bancos?
 - ¿Cuál es la mejor manera de ayudar a los ministerios de trabajo a administrar los fondos establecidos para impulsar la creación de empleos para las personas despedidas como consecuencia de la crisis financiera y económica o simplemente excluidos de los mercados de trabajo?
 - ¿De qué manera las organizaciones de empleadores pueden:
 - a) influir en la cartera de opciones de las instituciones financieras para que se oriente hacia el desarrollo empresarial;
 - b) interactuar mejor con las instituciones financieras para tratar la cuestión de la contracción del crédito que afecta a las PYME, reducir los costos de la inversión y promover instrumentos de participación en el riesgo adaptados a las PYME;
 - c) hacer oír las necesidades de sus miembros en relación con un mejor acceso al capital;
 - d) fomentar el ahorro de los trabajadores y facilitar el envío de remesas.
 - ¿De qué manera las organizaciones de trabajadores pueden:
 - a) promover las instituciones de financiación social a través de fondos de pensiones y de inversiones socialmente responsables;
 - b) asociarse con las instituciones locales de financiación para garantizar que se ofrecen a los trabajadores mecanismos asequibles y fiables de ahorro, seguro y crédito;
 - c) ampliar los conocimientos financieros de los trabajadores para asegurarse de que comprenden mejor los riesgos y las oportunidades que comportan los contratos financieros como complemento a los esfuerzos de negociación colectiva para proteger el poder adquisitivo real de los trabajadores?
 - ¿Cómo puede la Oficina ayudar en términos generales a sus mandantes para que interactúen mejor con los ministerios de finanzas y los bancos centrales, especialmente en lo que respecta a las consultas sobre políticas financieras que puedan afectar al empleo productivo y al trabajo decente?

4. Iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los solicitantes de empleo en creadores de empleo (discusión general)

Resumen

El reto de mejorar el acceso de los jóvenes a oportunidades de trabajo decente y lograr su participación en la economía y la sociedad constituye un desafío de alcance mundial. Cada vez se reconoce en mayor medida que la iniciativa empresarial es una estrategia valiosa para aprovechar el potencial innovador y productivo de los jóvenes, ya que los ayuda a crear puestos de trabajo y a contribuir de forma positiva a lograr una sociedad y una economía sostenibles. En 2005, en ocasión del debate acerca del empleo juvenil, la Conferencia Internacional del Trabajo abordó someramente la cuestión de la iniciativa empresarial de los jóvenes. Habida cuenta de las tasas de desempleo de los jóvenes y de la crisis económica y financiera mundial, convendría estudiar con más detenimiento de qué manera la iniciativa empresarial de los jóvenes puede hacer progresar el Programa de Trabajo Decente y el Programa Global de Empleo.

25. Actualmente, hay en el mundo más de mil millones de hombres y mujeres jóvenes que tienen edades comprendidas entre 15 y 24 años³, de los cuales el 85 por ciento vive en países en desarrollo. De acuerdo con las previsiones de las Naciones Unidas para 2007, la población de los 50 países más pobres del mundo crecerá más del doble, y pasará de 800 millones en 2007 a 1.700 millones en 2050. Además, se estima que cerca de 100 millones de jóvenes se incorporarán a la fuerza de trabajo mundial cada año durante los próximos diez años⁴. En 2008, en el plano mundial, el número de jóvenes desempleados alcanzó 76 millones, y la tasa de desempleo de los jóvenes aumentó un 0,4 por ciento. Dada la recesión económica actual, la situación del mercado de trabajo de los jóvenes es aún más preocupante en vista de la falta de progresos en lo que atañe a las cuestiones relativas al mercado de trabajo de los jóvenes durante los años más prósperos. Como se analiza en un informe reciente basado en datos del mercado de trabajo que van hasta 2007, las tendencias mundiales indican que se ha progresado poco respecto de la mejora de la situación de los jóvenes en los mercados de trabajo, los cuales son afectados de manera desproporcionada por un déficit de oportunidades de trabajo decente⁵. Para lograr el objetivo de ofrecer oportunidades de trabajo decente a todos los hombres y las mujeres, será fundamental adoptar programas y políticas sólidos, a fin de estimular una sólida recuperación socioeconómica para las generaciones actuales y futuras.
26. Según ese mismo informe, los jóvenes tienen por lo general tres veces más probabilidades que los adultos de estar desempleados, ya que constituyen el 47 por ciento de los desempleados del mundo. La alta tasa de desempleo sólo es parte del problema, dado que también abundan el subempleo y las malas condiciones de trabajo. Tanto los países en desarrollo como los países desarrollados han aportado pruebas empíricas y fehacientes de que las altas tasas de empleo entre los jóvenes contribuyen a la estabilidad socioeconómica. La importancia de la absorción de esta oferta de mano de obra de rápido crecimiento se refleja en el hecho de que el empleo de los jóvenes es un objetivo prioritario en más de 40 Programas de Trabajo Decente por País.
27. Cuando en su 93.^a reunión (2005) la Conferencia Internacional del Trabajo examinó el empleo de los jóvenes, la cuestión de la iniciativa empresarial de los jóvenes se analizó en relación con las políticas activas del mercado de trabajo. El fomento de la iniciativa empresarial de los jóvenes se comprende, acepta y adopta cada vez más, como estrategia destinada a liberar el potencial innovador y productivo de los jóvenes con el fin de que puedan participar activamente en las economías de sus países. Además, la necesidad de brindar más apoyo a las personas vulnerables que han sido duramente golpeadas por la

³ La definición de la juventud puede variar según los países. La definición estándar de las Naciones Unidas comprende el grupo de edad entre 15 y 24 años.

⁴ OIT: *Información sobre el empleo de los jóvenes*, Ginebra, junio de 2006.

⁵ OIT: *Tendencias mundiales del empleo*, Ginebra, enero de 2009.

crisis, como los jóvenes, y de proporcionar actividades de desarrollo de las competencias empresariales, especialmente para los jóvenes desempleados, es uno de los principios fundamentales para promover la recuperación y el desarrollo en el Pacto Mundial para el Empleo. Finalmente, la Declaración sobre la Justicia Social reconoce la importancia de las empresas sostenibles para crear mayores oportunidades de empleo e ingresos para todos.

28. La promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes es un componente del programa de la OIT sobre el empleo de los jóvenes. Los Estados Miembros promueven cada vez más la iniciativa empresarial de los jóvenes mediante planes de acción nacionales o como parte de una estrategia nacional de empleo de los jóvenes. La promoción de la iniciativa empresarial es un medio de crear empleo y garantizar que los países puedan beneficiarse del potencial socioeconómico de su población joven. Los programas destinados a promover la iniciativa empresarial de los jóvenes con perspectivas de carrera deben ser cuidadosamente planificados; la iniciativa empresarial es exigente e intrínsecamente arriesgada, especialmente para los jóvenes que atraviesan un período de transición que los hace frágiles y vulnerables, y en el que, por lo general, tienen experiencia empresarial limitada y pocos recursos materiales. Muchos de los jóvenes empresarios se encuentran en la economía informal y uno de cada cinco jóvenes trabajadores sigue viviendo en condiciones de pobreza extrema.
29. La educación empresarial debería comenzar a una edad temprana; los jóvenes emprendedores deberían recibir el apoyo de una cultura empresarial favorable, un entorno empresarial propicio y herramientas de desarrollo de la capacidad empresarial eficaces a fin de desarrollar plenamente su potencial. Para ser exitosa, la promoción del espíritu empresarial de los jóvenes debe abordarse globalmente, poniéndose énfasis en los sectores con potencial de creación de empleo, y adoptándose asimismo un enfoque más amplio a fin de vincular a los jóvenes a oportunidades de trabajo decente. Mediante la educación empresarial y la formación para la creación de empresas — y los programas de apoyo — incluidas las viveros de empresas, las cooperativas y el microcrédito, los jóvenes de ambos sexos pueden adquirir actitudes, conocimientos, calificaciones, comportamientos, experiencias, bienes y los servicios de apoyo que aumenten sus posibilidades de obtener un trabajo decente al ser así más empleables o estar en condiciones de poner en marcha una empresa. Conferir mayor poder de expresión a los jóvenes empresarios es fundamental para hacer frente a los obstáculos con que tropiezan, y puede facilitar el paso del empleo por cuenta propia en la economía informal a la iniciativa empresarial exitosa.
30. La juventud no representa un grupo homogéneo y las estrategias de los programas deben adaptarse a las necesidades de los hombres y mujeres jóvenes de diferentes niveles de educación y trabajo. En los programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes deberían adoptarse enfoques orientados a atender las necesidades de los jóvenes que se enfrentan a numerosos obstáculos, como el género, la pobreza, la discapacidad y el VIH/SIDA. El empleo por cuenta propia es a menudo la única opción inmediata al alcance de los jóvenes que salen de situaciones de crisis; y se necesitan programas generales de apoyo para evitar quiebras masivas de empresas. Además, las medidas adoptadas pueden variar según se trate de jóvenes que están escolarizados, se preparan para ingresar al trabajo o a una profesión, o han dejado la escuela y ya se encuentran en el mercado de trabajo buscando un empleo. Tal vez sean necesarios esfuerzos específicos para promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres jóvenes.
31. La OIT ha apoyado a los Estados Miembros en sus esfuerzos por promover la iniciativa empresarial de los jóvenes en una serie de áreas como la cultura empresarial, la educación empresarial en las instituciones de enseñanza secundaria, formación técnica/profesional y enseñanza superior, la creación de empresas, los servicios de desarrollo empresarial en determinadas áreas, la creación de un entorno propicio y el apoyo a las cooperativas juveniles y la microfinanciación. Además, el vínculo entre los jóvenes y la iniciativa empresarial social, en cuyo contexto las empresas sostenibles equilibran los objetivos financieros y no financieros, representa un área prometedora para estimular el desarrollo de la iniciativa empresarial entre los jóvenes desempleados y los sectores marginados de la sociedad.

32. En los últimos cinco años, la Oficina ha publicado una serie de documentos de trabajo centrados en la iniciativa empresarial de los jóvenes, y actualmente está realizando un estudio global sobre el impacto de la educación empresarial apoyada por la OIT en los establecimientos de enseñanza secundaria y en las escuelas de formación profesional, así como en las universidades. El estudio analiza la medida en que los titulados en educación empresarial tienen más probabilidades que otros jóvenes de crear una empresa y, por tanto, de convertirse en creadores activos de empleo para ellos y para los demás. También analiza si esos titulados se convierten en mejores empleados por el hecho de tener más conocimientos sobre la iniciativa empresarial. Sin embargo, todavía hay poca documentación sobre la iniciativa empresarial de los jóvenes, y poca orientación sobre la manera de promoverla efectiva y ampliamente. Sería importante profundizar esta área de vital importancia para aprovechar plenamente su potencial de creación de empleo, responsabilización y capacidad empresarial como parte integrante del Programa Global de Empleo.

33. La discusión en la Conferencia podría centrarse en las cuestiones siguientes:

- ¿Cuál es la naturaleza, la dinámica y la magnitud del desempleo de los jóvenes y el papel potencial de la iniciativa empresarial de los jóvenes en relación con la creación de empleo y el desarrollo de las empresas sostenibles?
- ¿Cuáles son los obstáculos específicos que coartan la iniciativa empresarial de los jóvenes, cómo se están abordando mediante políticas y programas, y cuáles son las enseñanzas extraídas?
- ¿Qué papel desempeña el sistema de enseñanza en la educación de los futuros empresarios y a qué nivel y edad podría introducirse la educación en iniciativa empresarial?
- ¿Cómo define la OIT la iniciativa empresarial de los jóvenes?
- ¿Qué función deberían desempeñar las organizaciones de empleadores y de trabajadores?
- ¿Cuál es la contribución singular de la OIT en este ámbito en comparación con otras instituciones y donantes multilaterales y bilaterales?
- ¿Cómo podría un programa ampliado sobre la iniciativa empresarial de los jóvenes contribuir de manera importante a superar los desafíos actuales que enfrentan los Estados Miembros, habida cuenta de la crisis financiera mundial y del aumento previsto del desempleo entre los jóvenes?
- ¿Cuáles son las formas eficaces de promover el trabajo decente mediante la iniciativa empresarial de los jóvenes? ¿Cuál sería la estrategia más apropiada para la labor de la OIT a este respecto?
- ¿Qué alianzas de colaboración existen con este fin y qué lugar ocupa la OIT en ellas?
- ¿Qué parámetros existen para medir eficazmente la iniciativa empresarial de los jóvenes y su impacto en la creación de empleo y el desarrollo de las empresas sostenibles?

34. Los resultados esperados de la discusión de la Conferencia serían los siguientes:

- hacer un balance del debate internacional sobre la iniciativa empresarial de los jóvenes y las políticas y programas puestos en práctica por los actores mundiales en esa esfera;

- examinar la estrategia de la OIT sobre la iniciativa empresarial de los jóvenes;
- dar orientaciones a la Oficina sobre políticas y programas eficaces en relación con la iniciativa empresarial de los jóvenes;
- elaborar una definición de la OIT de lo que es la iniciativa empresarial de los jóvenes;
- dar pautas de orientación a la Oficina sobre los parámetros de medición de la iniciativa empresarial de los jóvenes.

Diálogo social

5. Derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general)

Resumen

La globalización y los rápidos cambios registrados en los mercados han llevado a las empresas a adoptar numerosas estrategias para tratar de mantener y aumentar su ventaja competitiva. La actual crisis financiera ha exacerbado la necesidad de ajustes y acelerado su introducción. Un enfoque posible consiste en reestructurar la empresa, lo cual puede hacerse de muchas maneras. Debido a las repercusiones considerables que la reestructuración económica podría tener sobre la fuerza de trabajo, la empresa y la sociedad en general, es importante que esa reestructuración vaya acompañada de formas apropiadas de diálogo social — integradas en la empresa — que aporten respuestas eficaces a los retos que plantean esas presiones externas. La discusión de este tema no constituiría una infracción del derecho que asiste a los administradores en materia de gestión empresarial ni del derecho que asiste a las empresas de considerar la posibilidad de proceder a una reestructuración como una de las distintas opciones a su alcance para mantener su posición en un mercado determinado. Más bien, la inscripción de este punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo brindaría una oportunidad a los mandantes para reflexionar sobre la importancia del diálogo social como herramienta para gestionar el cambio de una manera eficaz. Permitiría una mejor comprensión de:

- la utilidad de esa herramienta programática para ayudar a mitigar las penurias sociales y facilitar las medidas de recuperación en tiempos de crisis;
- las cuestiones que hay que abordar durante la reestructuración de una empresa;
- la manera en que las relaciones laborales armoniosas pueden facilitar la obtención de resultados de la reestructuración que permitan un equilibrio entre las preocupaciones en materia de flexibilidad y de seguridad;
- los cambios recientes de la legislación y la práctica nacionales e internacionales que proporcionan información y facilitan las consultas en relación con esas cuestiones; y
- una evaluación de las repercusiones para la labor de la OIT.

Antecedentes

35. Las presiones que obligan a las empresas a reestructurarse para responder a la evolución en los planos nacional e internacional están aumentando debido a factores tales como: los cambios en la situación de los distintos sectores (con inclusión del sector público) que componen las economías nacionales, el aumento de nuevas formas de organización de la producción (con inclusión de la rápida expansión de las cadenas mundiales de suministro tras el declive de la «producción en masa») y las repercusiones de la globalización sumadas a las de la crisis financiera. Muchas empresas se enfrentan ahora con una competencia mucho más reñida que antes. Esto obliga a las empresas a adaptar sus lugares de trabajo a fin de igualar los niveles de eficiencia, producción y calidad de los líderes del mercado o, si no lo logran, a poner fin a sus actividades ⁶. Independientemente de las

⁶ OIT: *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General, Informe I(C), 95.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.

causas que la motiven, la reestructuración de empresas puede implicar costos sociales de varias clases, tales como pérdida de empleos, aumento del desempleo, desigualdades de trato entre los trabajadores, mayor inseguridad en el lugar de trabajo y conflictos laborales y sociales.

36. Hay muchos ejemplos de colaboración exitosa entre los interlocutores sociales para responder a cambios estructurales y de otro tipo generados por la crisis actual y movilizar el pleno potencial de sus empresas⁷. Cabe mencionar los esfuerzos destinados a mejorar la adaptabilidad de las empresas sobre la base de un enfoque consultivo y dirigido hacia el logro de un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. Aunque la adopción de este enfoque no obvia la necesidad de que las empresas procedan a una reestructuración eficiente y eficaz, su utilización sí puede aumentar la competitividad de las empresas porque trata de obtener la comprensión y el apoyo de la fuerza laboral para aplicar los cambios propuestos. Con este enfoque, los trabajadores pueden seguir beneficiándose de salarios y condiciones de trabajo decentes, porque el hecho de hacer aportes a los cambios propuestos les da capacidad de influencia para obtener los mejores resultados posibles. En este contexto, se están produciendo cambios en la relación laboral tradicional. Los modelos de negociación están cambiando, así como su contenido y los enfoques utilizados por los actores pertinentes. Los interlocutores sociales en todos los niveles están negociando diversas soluciones que, a menudo, conducen a la concertación de acuerdos basados en concesiones recíprocas sobre cuestiones tales como la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo, los salarios, las posibilidades de educación permanente y/o la aplicación de nuevos métodos de organización del trabajo.
37. Los procedimientos existentes para informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes son esencialmente de naturaleza dual. En primer lugar, los propios interlocutores sociales pueden convenir normas informales en distintos niveles mediante un proceso de negociación; y, en segundo lugar, también pueden elaborarse marcos jurídicos, que prevén el intercambio de información y la celebración de consultas en los casos de despidos por reducción de personal o de amenazas de despido, el traspaso de empresas, la deslocalización y otras formas de reestructuración que afectan a las empresas. En muchos países, las disposiciones jurídicas suelen partir de un enfoque reactivo y no se reconoce debidamente la necesidad de un diálogo social continuo en el plano de la empresa, ni tampoco se presta la atención suficiente a las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la economía y el empleo.
38. A raíz de la globalización creciente de los mercados de capitales, productos y trabajo, en muchos casos son las empresas multinacionales las que toman las decisiones que afectan a las empresas y a sus trabajadores. Las informaciones y consultas en este nivel aún no están muy desarrolladas, a pesar de los intentos de algunas empresas multinacionales y agrupaciones de integración regional, sobre todo en Europa, donde la adopción de la Directiva sobre el comité de empresa europeo en 1994, ha conducido al establecimiento de una amplia variedad de prácticas en materia de consulta e intercambio de informaciones en las empresas europeas⁸. Sin embargo, incluso en este caso, el principal objetivo de dar a los trabajadores una posibilidad real de expresarse en los procesos de toma de decisiones de las empresas sólo se ha logrado en algunas ocasiones. Además, muchos de los procedimientos pertinentes de los comités de empresa europeos siguen dirigidos fundamentalmente al suministro de información, por lo que, con frecuencia, el requisito de dar informaciones mínimas está orientado hacia el pasado y no hacia la situación futura de

⁷ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Ginebra, OIT, DIALOGUE, documento de trabajo núm. 1, 2009.

⁸ Como se refleja en la Directiva 2002/14/EC del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

las empresas⁹. En este contexto, y con el fin de reforzar el papel de los comités de empresa europeos, la Comisión Europea adoptó, en julio de 2008, una propuesta legislativa para mejorar el papel de los comités de empresa europeos en materia de información y consulta de los trabajadores, en particular en el caso de cambios importantes en la estructura de las empresas¹⁰. Los comités de empresa europeos operan actualmente en 820 grandes empresas de la Unión Europea y abarcan a cerca de 14,5 millones de trabajadores¹¹.

39. Sin embargo, los problemas que se plantean y los procedimientos de consulta e información adoptados no constituyen un fenómeno exclusivamente europeo. De los 71 países incluidos en la recopilación titulada *Termination of employment digest*, 45 indicaron que preveían cierto grado de consulta con los representantes de los asalariados en el caso de despidos colectivos. Por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales de Sudáfrica prevé los requisitos necesarios para la participación en un «proceso conjunto útil para la búsqueda de consenso» con los asalariados y sus representantes, en el supuesto de que el empleador proponga despidos relacionados con las necesidades de funcionamiento de la empresa o con cambios en las condiciones de empleo. Este proceso permite que los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas traten de buscar un acuerdo sobre las medidas necesarias para evitar los despidos, minimizar su número, modificar su calendario o mitigar de algún modo sus repercusiones negativas. También dispone que ha de darse acceso a la información sobre las razones y la necesidad de aplicar esas medidas. En Botswana, los interlocutores sociales han llegado a un acuerdo respecto de un código de buenas prácticas sobre la terminación de la relación de trabajo (Ley de Conflictos Laborales), el cual prevé la celebración de consultas similares respecto de cualquier propuesta de reorganización de las empresas que pueda dar lugar a la supresión de puestos de trabajo; dicho instrumento aún no tiene fuerza de ley.
40. Por último, en años recientes, los mercados globales han crecido rápidamente y sin un desarrollo paralelo de las instituciones económicas y sociales necesarias para que éstos funcionen de manera fluida y equitativa¹², y esta situación prevalece tanto a escala nacional como empresarial. La inexistencia de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas, o las insuficiencias de tales instituciones y procedimientos, hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que operan a escala nacional e internacional. Como se señala en un informe reciente sobre el diálogo social, la crisis actual ha obligado a muchos gobiernos a intensificar su llamamiento dirigido a los interlocutores sociales para que negocien o participen en consultas conjuntas. También ocurre lo mismo incluso en los países con administraciones menos orientadas hacia el diálogo, no sólo de Europa sino también de América Latina y Asia¹³.

⁹ A. Weiler: *Comités de empresas en la práctica*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Luxemburgo, 2004.

¹⁰ El texto refundido de la directiva, en su versión enmendada por el Parlamento Europeo, puede consultarse en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

¹¹ Para el texto completo de la propuesta de directiva, sírvase consultar el sitio web de la Comisión <http://ec.europa.eu/social>.

¹² OIT: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra, 2004.

¹³ L. Rychly: *op. cit.*

*La respuesta de la OIT**Acción normativa de la OIT*

41. En la Declaración de Filadelfia de 1944 quedaba patente la preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que les afectan y, de manera más general, su preocupación por fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa. En la Declaración se pedía a la Organización que desarrollara programas con vistas a promover el «reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción...» (párrafo 3, e)).
42. Esta obligación constitucional se refleja en varios instrumentos ulteriores, tales como la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). En la Recomendación núm. 129 se dan orientaciones detalladas sobre cómo establecer una comprensión y confianza mutuas dentro de las empresas, y se indica que debería suministrarse información a los trabajadores y a sus representantes y que deberían celebrarse consultas con ellos antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés (párrafo 2). En esta Recomendación se prevé que la dirección debería proporcionar a los trabajadores informaciones sobre una amplia gama de cuestiones, con inclusión, entre otras, de «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro» y explicar las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa (párrafo 15, 2)). La Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143) (párrafo 6, 2), f)), hace referencia de manera específica a la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal. En estas recomendaciones se hace hincapié en que los procesos de información y consulta deberían coexistir con la institución de la negociación colectiva y complementarla. En otros instrumentos de la OIT se desarrollan disposiciones similares, algunas de las cuales se refieren a situaciones más específicas ¹⁴.

Cooperación técnica de la OIT

43. La OIT proporciona asesoramiento y asistencia técnicos en relación con el suministro de informaciones y la celebración de consultas con los trabajadores y sus representantes en el marco de actividades y proyectos relacionados con el diálogo social y con otras cuestiones conexas, tales como la legislación laboral, el empleo y las condiciones de trabajo. En el campo de la reforma de la legislación laboral, la Oficina ayuda a los mandantes a redactar leyes laborales, incluidas las relativas a las repercusiones de la reorganización económica.
44. Por ejemplo, en la Comunidad del Caribe (CARICOM), la Oficina proporcionó apoyo técnico para la redacción de un modelo de legislación armonizada en materia de terminación de la relación de trabajo. Esta legislación modelo establece procedimientos de información y consulta durante toda reestructuración económica que entrañe posibles recortes de personal, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes. La Oficina sigue proporcionando apoyo a CARICOM y a sus Estados miembros para promover la armonización con la legislación modelo.

¹⁴ Por ejemplo, véanse el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163). Véase también la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (por ejemplo, el párrafo 57).

Discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo y resultados

45. Una discusión sobre este punto en la reunión de la Conferencia podría abarcar, entre otras cosas, cuestiones tales como:
- los acontecimientos económicos y sociales recientes que tienen repercusiones importantes sobre la competitividad, la seguridad en el empleo, las condiciones de empleo, los requisitos en materia de calificaciones, la organización del trabajo y la ubicación geográfica de las empresas;
 - los acontecimientos recientes registrados en las relaciones laborales a nivel de la empresa, con inclusión de nuevas formas para lograr un consenso a través del intercambio de información y la celebración de consultas, que hayan resultado útiles para mitigar el impacto de la crisis;
 - los acontecimientos conexos registrados en materia de diálogo social en los planos nacional y transnacional;
 - las modificaciones de los marcos legislativos nacionales y transnacionales y de otras disposiciones y medidas institucionales en materia de información y consultas;
 - las consecuencias para la labor de la OIT, con especial hincapié en el asesoramiento y la cooperación técnicos.
46. En el contexto de una discusión general también podría examinarse la necesidad de revisar y actualizar las normas internacionales del trabajo vigentes relativas al intercambio de información, la celebración de consultas y la cooperación en el plano de las empresas.

Anexo II

Propuesta para una discusión recurrente en 2012 sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

1. Desde 2000 se presenta cada año a la Conferencia Internacional del Trabajo un informe global sobre una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).
2. El ciclo se inició en 2000 con un informe global sobre la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. El último informe global, presentado a la Conferencia en 2009, se refería al trabajo forzoso, el de 2010 versará sobre el trabajo infantil y para 2011 se prevé la presentación de un informe global sobre la discriminación. De este modo, para 2012 cada tema habrá sido objeto de discusión tres veces en un ciclo de cuatro años. La discusión de cada informe global, con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (Declaración de 1998), ha desembocado en la adopción de planes de acción por el Consejo de Administración en sus reuniones de noviembre. Ya existen, pues, cuatro planes actualizados periódicamente sobre cada categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Valga señalar asimismo que en el Programa y Presupuesto se determinan, para cada una de las cuatro categorías, resultados en que se han tomado en consideración estos planes de acción.
3. En 2010, la Conferencia examinará un punto relativo al examen de los procedimientos de seguimiento de la Declaración de 1998. Este examen coincidirá con la introducción de las discusiones recurrentes en la Conferencia. En él se expondrán con detenimiento las modalidades de estudio de los distintos elementos de la labor de seguimiento, entre ellos los procedimientos relativos al informe global, con miras a sincronizarlos con los informes destinados a las discusiones recurrentes.
4. El sistema de discusiones recurrentes ante la Conferencia se instauró en el marco del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social adoptada en 2008¹. En marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió que el ciclo para examinar los puntos recurrentes relativos a todos los objetivos estratégicos duraría siete años. La primera discusión recurrente se celebrará en 2010 y versará sobre el empleo, y la segunda se mantendrá en 2011 y tratará de la protección social (seguridad social). Para 2012 se propone una discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A lo largo de un ciclo de siete años, el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo habrá sido objeto de discusión dos veces.

Contenido y naturaleza del informe para la discusión recurrente

5. Durante las consultas oficiosas evacuadas en el marco del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, sobre temas como el ciclo de las discusiones recurrentes, se apuntaron tres posibilidades en relación con las categorías de principios y derechos en el trabajo que deberían tratarse en las discusiones recurrentes relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:
 - a) tratar las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en los informes destinados a las discusiones recurrentes;

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

- b) tratar la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva en el informe destinado a la reunión de 2012 de la Conferencia, y luego las tres categorías restantes, a saber, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la no discriminación, en el próximo informe sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo; o
- c) tratar en el informe que ha de presentarse en 2012 dos de las categorías (la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y la no discriminación), y dejar el examen de las otras dos (el trabajo infantil y el trabajo forzoso) para el siguiente informe del mismo ciclo.
6. Las dos últimas posibilidades podrían permitir una discusión más a fondo y pormenorizada de los temas abordados. A favor de la primera posibilidad cabría argumentar que permite examinar las cuatro categorías cada cuatro años. Según las demás opciones, cada categoría de derechos se sometería a discusión cada siete años. La relación entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la necesidad de contar con un plan coherente para combinar las actividades es otro motivo que abunda en el sentido de la primera opción. Un plan coherente que abarque las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales al mismo tiempo permite sincronizar e integrar las actividades sobre los cuatro componentes de manera que estos se complementarían mutuamente.
7. En cuanto a la naturaleza del informe, es importante señalar que los informes globales tienen, entre otros objetivos, el de presentar una visión dinámica de la situación referente a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, una evaluación de la eficacia de la acción de la OIT a este respecto, y la elaboración de un plan de acción para el futuro. Si bien en la reunión de la Conferencia de junio de 2010 se examinará la eficacia de las actividades de seguimiento de la Declaración de 1998, es poco probable que se modifique el cometido fundamental de éste. Los objetivos del seguimiento coinciden con la finalidad de las discusiones recurrentes, es decir: permitir a la Organización i) comprender mejor las distintas realidades y necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos y atenderlas con más eficacia recurriendo a todos los medios de acción disponibles — la labor normativa, la cooperación técnica y el potencial técnico y de investigación de la Oficina —, y ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia, y ii) evaluar los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al programa, el presupuesto y demás decisiones de gobernanza ².
8. En el informe recurrente se deberá proporcionar un panorama dinámico y general de las novedades y de la situación registradas en las regiones en relación con el respeto, la concreción y la promoción de los derechos y principios que abarca. Se deberá dar cuenta de las recientes tendencias globales observadas respecto de la aplicación y promoción de esos derechos y principios. La discusión recurrente de los puntos se nutrirá a su vez de los estudios generales que se presenten de conformidad con el artículo 19, y que constituirán importantes fuentes de información.
9. En el informe se deberían examinar las políticas y actividades de la OIT correspondientes al período anterior, además de los logros y fracasos de éstas por lo que respecta a la promoción de los derechos y principios considerados. Así se debería conferir transparencia a las actividades de la OIT y brindar a la Conferencia la posibilidad de estudiar medios para mejorar el impacto de la acción de la OIT. En el informe deberían exponerse los elementos de un plan de acción de la OIT destinado a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo por conducto de diferentes medios, como la investigación, la asistencia técnica y la cooperación técnica, y las alianzas con otras partes interesadas de los sectores público y privado. Un resultado práctico sería la adopción y examen por la Conferencia de un plan de acción integrado destinado a la OIT para los próximos años.

² *Idem.*

Anexo III

Propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

1. Zonas francas industriales (ZFI)

1. Varios países de todas las latitudes han creado zonas francas industriales (ZFI) con el propósito de estimular el crecimiento económico mediante la atracción de inversiones extranjeras directas (IED). La OIT define las ZFI como «zonas industriales dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, en las que los materiales de importación se someten a cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados»¹. Las ZFI adoptan toda una variedad de nombres y de formas según los países (zonas de libre comercio, zonas económicas especiales (ZEE), zonas de desarrollo industrial (ZDI), depósitos o almacenes de aduana, puertos libres y *maquiladoras*). El número de ZFI sigue creciendo en el mundo y algunas de ellas siguen suscitando interrogantes y preocupaciones por lo que se refiere al respeto de los derechos de los trabajadores, la aplicación de la legislación laboral, la creación de empleo, las condiciones de trabajo y la manera en que benefician a la economía nacional y coadyuvan a la cohesión social de los países interesados.
2. La OIT lleva más de 20 años observando la evolución de las ZFI. En varias reuniones sucesivas, el Consejo de Administración dio instrucciones a la Oficina para que siguiera examinando la cuestión. En el Programa y Presupuesto para 2006-2007 se incluyó una Iniciativa InFocus sobre las Zonas Francas Industriales, en cuyo marco se llevaron a cabo diversas actividades². En marzo de 2008 el Consejo de Administración examinó un documento sobre las últimas tendencias y la evolución de las políticas de las ZFI³, e invitó a la Oficina a que siguiera analizando la cuestión y proporcionara más información detallada y datos estadísticos. Pidió también que en la siguiente reunión del Consejo de Administración se presentara un informe sobre los progresos realizados.
3. Durante los años 2008 y 2009, la Oficina desarrolló varias actividades de investigación destinadas a reunir información, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre la práctica en materia de relaciones laborales en las ZFI (en particular en los ámbitos de la libertad sindical y la negociación colectiva, la inspección del trabajo, y el diálogo social), con especial referencia a las conclusiones de la Reunión tripartita de países que poseen ZFI, celebrada en 1998⁴. En líneas generales, se desarrollaron tres tipos de actividades de investigación:
 - a) *Datos estadísticos sobre las ZFI.* El desarrollo de las ZFI es un proceso dinámico que se produce en el marco de la globalización. La eliminación gradual del Acuerdo Multifibras (AMF), la liberalización del comercio en virtud de los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y los acuerdos bilaterales y multilaterales de inversión y comercio han facilitado la expansión de las ZFI en los últimos años. Sin embargo, es posible que la actual crisis haya generado presiones importantes en las actividades de estas zonas, especialmente en los principales países

¹ Véase: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm>.

² Según se informó en el documento GB.303/3/2, anexo II, párrafo 2.

³ Documentos GB.301/ESP/5 y GB.301/13 (Rev.).

⁴ OIT, *Nota sobre las labores*, Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales (Ginebra, 28 de septiembre – 2 de octubre de 1998), TMEPZ/1998/5.

receptores de IED, como China y México. Estas tendencias dificultan aún más el acopio de datos estadísticos exactos y actualizados. La Oficina está estudiando la posibilidad de realizar una encuesta piloto sobre una muestra de entre cinco y diez Estados Miembros donde existen grandes concentraciones de trabajadores en las ZFI. El propósito sería estudiar la relación que existe entre las ZFI y las economías nacionales, y recopilar datos sobre aspectos como las tendencias y los niveles de empleo, desglosados por sectores y con especial énfasis en el trabajo de las mujeres, así como las condiciones de trabajo, lo cual incluye el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y los trabajadores migrantes. Este diseño de proyecto tropieza con dos dificultades adicionales: desde un punto de vista estadístico no existe una definición consensuada de las ZFI, por lo que, todo intento de elaborar datos exactos, fiables y comparables entraña un riesgo de distorsión; y las oficinas nacionales de estadística y los ministerios de trabajo rara vez recopilan información y datos sobre las ZFI. Estos datos suelen ser recopilados por los ministerios de finanzas y los ministerios de desarrollo económico, que no son los interlocutores habituales de la OIT.

- b) *Estudios sobre las ZFI por países.* Con el fin de reforzar la base de conocimientos basados en las ZFI, la Oficina ha encargado trabajos de investigación sobre: los contextos jurídico, institucional y económico en el que operan los distintos tipos de ZFI en una muestra de países; las relaciones que existen entre las ZFI y la economía en el sentido más amplio del término, y su contribución a los objetivos de desarrollo económico y social; la protección social para los trabajadores de las ZFI en comparación con el resto de la economía; la situación en lo referente al diálogo social; la reglamentación laboral, y una evaluación comparativa del rendimiento de empresas comparables dentro y fuera de las ZFI en términos de costos y beneficios y del impacto respectivo de las ZFI en las economías nacionales. Hasta ahora, el proyecto se ha centrado en Honduras, Nicaragua y Sudáfrica. Un cuarto estudio, dedicado a China, está en proceso de elaboración. Sobre la base de todos esos estudios, se va a preparar y publicar un informe de síntesis.
- c) *Buenas prácticas en el ámbito de la inspección del trabajo en las ZFI.* Se ha encargado una serie de estudios para la presentación de un panorama general de buenas prácticas en materia de inspección del trabajo en las ZFI de Bangladesh, Costa Rica, Honduras, Indonesia, Kenya, Madagascar, Mauricio y Sri Lanka. El objetivo de estos estudios es centrarse en todas las actividades que: creen las condiciones propicias para promover la aplicación efectiva de la reglamentación relativa a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores de las ZFI; proporcionen información técnica y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores sobre la manera más eficaz de cumplir esa reglamentación, e informen a las autoridades competentes acerca de los problemas que se presentan a la hora de aplicar la reglamentación y de las prácticas que pueden no estar cubiertas concretamente por la reglamentación vigente. Con base en estos estudios, se publicará un volumen de directrices para instaurar buenas prácticas laborales en las ZFI, así como una serie de documentos de trabajo.
- d) *Iniciativas empresariales de tipo voluntario en las ZFI.* Se lleva a cabo una investigación para examinar la contribución que las iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE) brindan o podrían brindar para promover los derechos socioeconómicos de los trabajadores en las ZFI de Sudáfrica. En el estudio se examina si las prácticas de RSE desarrolladas por las empresas, las empresas multinacionales y sus proveedores que operan en las ZFI vienen a colmar las eventuales lagunas normativas de que adolece la normativa pública. La investigación se completará en 2010.

4. Además, en 2008, la Oficina desarrolló las siguientes actividades de cooperación técnica: el proyecto APRODEF en Madagascar, sobre el fortalecimiento de la productividad en las ZFI mediante el trabajo decente y una sesión de capacitación para los funcionarios y los inspectores del trabajo, así como para los altos mandos de las ZFI, en Sri Lanka. En 2009, la Oficina elaboró un proyecto de dos años sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en las ZFI financiado por el Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo Internacional. El objetivo de este proyecto es elaborar una herramienta de alcance mundial para promover el derecho de asociación en las ZFI que proporcione un marco de evaluación de las lagunas y las oportunidades a fin de adoptar las medidas necesarias en relación con la legislación y las prácticas.

2. Nuevas tendencias registradas en materia de prevención y solución de conflictos laborales

5. En 1992, el Consejo de Administración examinó una propuesta sobre la posible inscripción en el orden del día de la Conferencia de un punto relativo a la solución de conflictos. Ulteriormente se celebraron otras deliberaciones sobre el tema en varias reuniones del Consejo de Administración. También se presentó a este último un informe detallado sobre el particular en su 261.^a reunión y, mucho más recientemente, en su reunión de marzo de 1999. A la sazón se propuso someter el tema a una discusión general, pero la propuesta no fue aceptada.
6. Los acontecimientos sociales y económicos resultantes de la globalización han sido ampliamente documentados. Si bien en varios países la globalización ha generado un crecimiento económico, la distribución desigual de sus beneficios y la rapidez con que se han producido y se producen estos cambios provocan crecientes tensiones sociales, que la actual desaceleración económica ha exacerbado. La organización internacional de la producción también ha provocado conflictos laborales en los que intervienen varios actores de diferentes jurisdicciones nacionales.
7. Es un hecho reconocido que los conflictos laborales son algo natural en toda relación de trabajo y de empleo. La prevención de estos conflictos, siempre que sea posible, y su solución eficiente y eficaz son características esenciales de las buenas relaciones de trabajo. Por esta razón, sería beneficioso hacer un balance de las novedades relativas a los sistemas de prevención y solución de conflictos, y debatir al respecto.
8. La celebración de una discusión general en el marco de un punto del orden del día de la Conferencia podría permitir examinar las numerosas normas internacionales del trabajo⁵, así como la legislación y la práctica nacionales. A partir de esta discusión, la Oficina y los mandantes podrían formular recomendaciones en cuanto a las actividades de seguimiento. Esta discusión también podría representar una oportunidad para que los mandantes discutan sobre la posibilidad de actualizar y refundir varias recomendaciones de la OIT relativas a ese tema, como se subrayó en las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política en materia de revisión de normas.
9. En una discusión general podrían examinarse, entre otros, los temas siguientes:
 - tendencias generales y evolución de la prevención y la solución de conflictos;

⁵ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92); Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130); Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163); Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159).

-
- diferentes enfoques respecto de los conflictos individuales y colectivos, y de los conflictos basados en los derechos y los intereses;
 - papel que desempeñan los servicios de conciliación, arbitraje y mediación y los tribunales del trabajo;
 - medios para fortalecer los métodos tradicionales de solución de conflictos y para integrar nuevos enfoques, herramientas y técnicas, vinculados a elementos fundamentales (el marco jurídico, las instituciones, los mecanismos y los procedimientos) de los sistemas que funcionan con éxito;
 - mecanismos innovadores para la prevención y la solución de conflictos, en los que participen varios actores de diferentes países;
 - papel de los interlocutores sociales, y
 - perspectivas de nuevas investigaciones, servicios de consulta y cooperación técnica.
10. Si el Consejo de Administración decide entablar una discusión general en una reunión futura de la Conferencia, tal vez estime oportuno pedir a la Oficina que inicie un programa de investigaciones destinado a definir la situación actual en relación con la legislación, las instituciones y las prácticas atinentes al tema.