



Consejo de Administración

310.^a reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/2

PARA DECISIÓN

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012) y de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013)

Presentación resumida

Cuestiones abordadas

Se propone inscribir los siguientes puntos en el orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012): i) el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general); ii) el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes (discusión general); iii) el posible seguimiento de la discusión recurrente sobre la seguridad social; iv) una posible recomendación sobre la coherencia entre las políticas económica, financiera, social y de empleo (a raíz de la discusión recurrente sobre el empleo) (elaboración de normas); v) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general); vi) la financiación con una finalidad social (discusión general); vii) la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformación de los solicitantes de empleo en creadores de empleo (discusión general), y viii) el derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general).

Para el orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013) se propone inscribir los puntos propuestos para el orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012) que no hayan sido seleccionados, así como una discusión recurrente sobre el diálogo social, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Repercusiones en materia de políticas

Las decisiones que se adopten sobre la base de este documento determinarán el programa de la Conferencia para los años 2012 y 2013.

Repercusiones financieras

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

Decisión requerida

Párrafos 12, 18 y 19.

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

GB.309/2/1, GB.309/2/2, GB.309/3/1, GB.309/10, GB.309/WP/SDG/1, dec-GB.308/5, GB.307/PV, GB.304/PV, GB.303/ESP/3, GB.298/PV, GB.298/2, GB.294/11 (Rev.), GB.283/16/3.

Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo, 2010.

Resolución relativa a la seguridad social, 2001.

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

Pacto Mundial para el Empleo.

Introducción

1. Por regla general, en noviembre de cada año, el Consejo de Administración celebra una primera discusión sobre los puntos propuestos para su inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que tendrá lugar dos años y medio más tarde. El Consejo de Administración finaliza este orden del día en marzo del año siguiente. No obstante, también puede decidir, como lo hizo en sus tres últimas reuniones (marzo de 2010, junio de 2010 y noviembre de 2010) respecto del orden del día de la reunión de 2012 de la Conferencia, posponer la decisión definitiva relativa al orden del día ¹. Como se recordará, en marzo de 2010 el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la reunión de 2012 de la Conferencia una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que abarcara las cuatro categorías de principios y derechos, en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. En la presente reunión se invita al Consejo de Administración a que complete los órdenes del día de las reuniones de 2012 y 2013 de la Conferencia.
2. En su 309.^a reunión (noviembre de 2010), el Consejo de Administración examinó dos documentos relativos al orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo: orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia ² y propuestas para el orden del día de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia ³.
3. En el documento relativo al orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012) figuran las propuestas siguientes:
 - i) el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general);
 - ii) el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes (discusión general);
 - iii) un posible seguimiento de la discusión recurrente sobre la seguridad social;
 - iv) una posible recomendación sobre la coherencia entre las políticas económica, financiera, social y de empleo (a raíz de la discusión recurrente sobre el empleo) (elaboración de normas);
 - v) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);
 - vi) la financiación con una finalidad social (discusión general);
 - vii) la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformación de los solicitantes de empleo en creadores de empleo (discusión general), y
 - viii) el derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general).

¹ Documentos GB.307/PV, párrafo 13, *c*); GB.308/PV, párrafo 100, *c*); 309.^a reunión del Consejo de Administración, decisión relativa al segundo punto del orden del día.

² Documento GB.309/2/1.

³ Documento GB.309/2/2.

4. En el documento relativo a las propuestas para el orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013) figuran las propuestas que no fueron seleccionadas para la reunión de 2012 y se incluye una propuesta para una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social⁴.
5. En noviembre de 2010, en relación con el primer documento, se pidió al Consejo de Administración que completara el orden del día de la reunión de 2012 de la Conferencia con dos puntos; en relación con el segundo documento, se invitó al Consejo de Administración a seleccionar las propuestas que hubiesen de someterse a un examen más detenido en su 310.^a reunión (marzo de 2011) a fin de finalizar el orden del día de la reunión de 2013 de la Conferencia, y a proporcionar orientaciones sobre los temas que hubiesen de desarrollarse para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.
6. Tras una discusión del primer documento, quedó de manifiesto que no se lograría un consenso en esa reunión. Por consiguiente, el Consejo de Administración decidió:
 - a) que se aplazaría hasta su 310.^a reunión (marzo de 2011) la adopción de una decisión final sobre el orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y
 - b) que se constituiría un grupo de trabajo informal, compuesto por sendas Secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores y por los Coordinadores Regionales del Grupo Gubernamental, con la finalidad de alcanzar un consenso sobre los puntos que serían inscritos en el orden del día de la 101.^a reunión (2012) y la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como de formular recomendaciones que faciliten la adopción de decisiones sobre el particular en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo de 2011.
7. El Grupo de Trabajo informal encargado del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo se reunió el 28 de enero de 2011 en Ginebra. Consideró que debían examinarse dos cuestiones: en primer lugar, los puntos que debían seleccionarse para 2012 — y, posiblemente para 2013 — y, en segundo lugar, la cuestión general de la metodología relativa a la determinación del orden del día de la Conferencia.
8. En cuanto a la selección de puntos para el año 2012, a solicitud del Grupo de Trabajo, la Oficina invitó a los miembros del Consejo de Administración a que expresaran de manera oficiosa y a título indicativo su preferencia por tres de los ocho puntos enumerados en el párrafo 3. Se comunicará al Consejo de Administración el resultado de este procedimiento.
9. En relación con la metodología general, el Grupo de Trabajo propuso que esta cuestión se incluyera en el orden del día del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo

10. En la presente reunión se pide al Consejo de Administración que complete el orden del día de la reunión de 2012 de la Conferencia con dos puntos. Las propuestas presentadas al

⁴ Se propusieron además dos puntos para futuras reuniones de la Conferencia, después de 2013: zonas francas industriales: posibilidad de una discusión general, y 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).

Consejo de Administración son las mismas que las que fueron presentadas en la reunión anterior (véase párrafo 3 y anexo I)⁵.

11. Cabe recordar que, teniendo en cuenta el momento en que se adopte la decisión, si el Consejo de Administración seleccionara para 2012 la propuesta relativa a una recomendación sobre la coherencia entre las políticas, se tendría que aprobar una reducción de los plazos establecidos por el Reglamento de la Conferencia para la etapa preparatoria de las discusiones normativas, de conformidad con el artículo 38 (procedimiento de simple discusión) o el artículo 39 (procedimiento de doble discusión) de dicho Reglamento⁶. Se podría decidir adoptar el siguiente programa de plazos reducidos: los gobiernos deberían recibir un informe resumido y un cuestionario a más tardar once meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, es decir, en julio de 2011; las respuestas de los gobiernos deberían llegar a poder de la Oficina al menos seis meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, esto es, en diciembre de 2011; el informe requerido debería llegar a poder de los gobiernos al menos tres meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, es decir, en marzo de 2012. En lo que respecta al posible seguimiento de la discusión recurrente sobre la seguridad social, véase el párrafo 31 de la propuesta en la sección III del anexo I⁷.

Lugar y orden del día de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo

Lugar

12. *Se propone que la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebre en Ginebra.*

Orden del día

13. En su 102.^a reunión (2013), 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;
 - las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 y otras cuestiones financieras, y
 - la información y los informes presentados sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones.
14. La Conferencia examina en principio tres puntos técnicos cada año. Los puntos considerados para su inscripción en el orden del día de una reunión determinada de la

⁵ Se ha actualizado la propuesta relativa a la iniciativa empresarial de los jóvenes.

⁶ Para obtener informaciones más detalladas, véase, por ejemplo, el documento dec-GB.308/5.

⁷ Este programa es similar al que se adoptó en marzo de 2002 con miras a la preparación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185). En ese contexto se estableció un proceso de consultas intensivas y labores preparatorias (véase documento GB.283/16/3).

Conferencia, pero que finalmente no se incorporan a él, suelen presentarse de nuevo en forma de propuesta para su inclusión en el orden del día de la siguiente reunión de la Conferencia, sin perjuicio de cualquier otra decisión que el Consejo de Administración adopte al respecto. Por lo tanto, entre los puntos que se propone incluir en el orden del día de la 102.^a reunión (2013) figuran aquellos no inscritos en el orden del día de la reunión de 2012 de la Conferencia.

15. Uno de esos tres puntos debería ser una discusión recurrente en el marco del seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (véase anexo II). A este respecto, en su reunión de noviembre de 2010, el Grupo Directivo encargado del seguimiento abogó por que en 2013 se abordara el objetivo estratégico del diálogo social ⁸.
16. En lo que respecta a los demás puntos, dependiendo de los que elija el Consejo de Administración para completar el orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia, caben dos posibilidades. En el caso de que el Consejo de Administración escogiera una propuesta relativa al establecimiento de normas con un procedimiento de doble discusión para 2012, además de la discusión recurrente, el Consejo de Administración tendría que elegir un único punto para completar el orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013). En cualquier otro caso, el Consejo de Administración tendría que elegir dos puntos, además de la discusión recurrente.
17. En vista de lo que precede y de los resultados de las consultas que puedan celebrarse, se invita al Consejo de Administración a que complete el orden del día de la 101.^a reunión (2012) y de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo.
18. *En lo que respecta al orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012), se invita al Consejo de Administración a que elija dos de las propuestas siguientes:*
 - i) *el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general);*
 - ii) *el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes (discusión general);*
 - iii) *un posible seguimiento de la discusión recurrente sobre la seguridad social;*
 - iv) *una posible recomendación sobre la coherencia entre las políticas económica, financiera, social y de empleo (a raíz de la discusión recurrente sobre el empleo) (elaboración de normas), con arreglo al programa de plazos reducidos propuesto en el párrafo 11 supra;*
 - v) *el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);*
 - vi) *la financiación con una finalidad social (discusión general);*
 - vii) *la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformación de los solicitantes de empleo en creadores de empleo (discusión general), y*

⁸ Documento GB.309/10, párrafo 10.

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

19. En lo que respecta al orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013), se invita al Consejo de Administración a que:

- i) inscriba en el orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013) la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo al diálogo social, y*
- ii) complete este orden del día optando por uno o dos de los puntos que no se hayan inscrito en el orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012), basándose para ello en la selección que haga el Consejo de Administración respecto del orden del día de la 101.^a reunión de la Conferencia (2012), como se describe en el párrafo 16 supra, o*
- iii) posponga la finalización del orden del día.*

Ginebra, 1.º de marzo de 2011

Puntos que requieren decisión: párrafo 12
párrafo 18
párrafo 19

Anexo I

I. Propuesta anteriormente inscrita en el orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia

1. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico

Resumen

La transición demográfica y sus repercusiones en el empleo y la protección social siguen ocupando un lugar prominente en el programa de políticas de un gran número de países desarrollados y de países en desarrollo. El orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia incluía inicialmente una discusión sobre el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico. Esta discusión se aplazó a raíz de la crisis económica, que exigía un debate urgente sobre su impacto y las posibles respuestas para afrontarla. En las Conclusiones de 2010 relativas a la discusión recurrente sobre el empleo se proponía reprogramar esta discusión lo antes posible. Así pues, se propuso inscribir este punto en el orden del día de la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia a fin de celebrar una discusión general al respecto.

Aunque el envejecimiento de la población es un hecho inevitable e irreversible, no tiene por qué ser catastrófico si se adoptan medidas de política adecuadas. Los mecanismos para abordar esta situación deben buscarse en el mercado de trabajo y en los sistemas de transferencia social. Las políticas de empleo y protección social están forzosamente interrelacionadas y la necesidad de un enfoque global resulta más patente en el contexto del cambio demográfico. Las consecuencias de la crisis económica y financiera mundial, al igual que las respuestas que se han puesto en práctica para promover la recuperación, han demostrado claramente la existencia de estas interrelaciones. La OIT puede desempeñar una función fundamental en la elaboración de estrategias innovadoras e integradas que permitan responder a esos desafíos.

La celebración de esta discusión general en 2012 permitirá a la Conferencia tomar en consideración las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (2010) y a la discusión recurrente sobre la seguridad social (2011); asimismo, este calendario facilitará la adopción de un enfoque integrado del trabajo decente, tal como lo exige la Declaración sobre la Justicia Social.

1. Desde su fundación, la OIT se ha interesado en el problema del cambio demográfico. Los primeros instrumentos en que se aborda esta cuestión, que fueron adoptados en el decenio de 1930 y revisados en 1967, tenían por objetivo proporcionar un seguro obligatorio de invalidez, vejez y muerte. En 1962, la Memoria del Director General a la Conferencia reconocía las importantes contribuciones que los trabajadores de edad podían aportar a las economías y a la sociedad¹. El tema de los trabajadores de edad también fue objeto de discusión en la reunión de la Conferencia de 1979², y en 1980 la Conferencia adoptó el instrumento más completo sobre la materia: la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). Esta Recomendación, cuya finalidad consiste en proteger el derecho de los trabajadores de edad a la igualdad de trato, se centra en las medidas que deberían adoptarse para atender sus necesidades.
2. El orden del día de la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo incluía inicialmente una discusión sobre el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico. Sin embargo, a raíz de la crisis financiera y económica mundial que se inició en el tercer trimestre de 2008, se decidió posponer la discusión sobre el cambio

¹ OIT: *Trabajadores de edad. Problemas de empleo y de retiro*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 46.^a reunión, Ginebra, 1962.

² OIT: *Trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación*, Informe VI (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 65.^a reunión, Ginebra, 1979.

demográfico, pues la situación exigía un debate urgente sobre el impacto de la crisis y las posibles respuestas para superarla³.

3. La transición demográfica y sus repercusiones en el empleo y la protección social es un tema que reviste interés para los mandantes y sigue ocupando un lugar prominente en el programa de políticas. Las Conclusiones de 2010 relativas a la discusión recurrente sobre el empleo hacían hincapié en ello y proponían reprogramar esta discusión lo antes posible⁴. Así pues, se propuso inscribir este punto en el orden del día de la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia a fin de celebrar una discusión general al respecto.
4. En 2012 habrán transcurrido 30 años desde que tuvo lugar la Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Viena en 1982, y diez años desde la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid en 2002. Esta discusión ofrecerá a los mandantes una visión global de los conocimientos, las cuestiones de política y los medios de intervención, y facilitará el desarrollo de una estrategia integrada y coherente de la Organización sobre la materia.
5. El informe preparado por la Oficina para la discusión de 2009 abordaba las repercusiones de la transición demográfica (o «envejecimiento de la población») en las sociedades y en el mundo del trabajo en particular. El nuevo contexto demográfico afecta y continuará afectando a todos los países en todas las regiones, tanto a los países industrializados como a los países en desarrollo, si bien a un ritmo distinto y en diferentes momentos. El envejecimiento es un fenómeno inevitable que en los países desarrollados se encuentra en una fase avanzada y en los países en desarrollo progresa rápidamente. En 2050, 2.000 millones de personas tendrán 60 años o más y el 80 por ciento de estas personas vivirá en países en desarrollo.
6. Este fenómeno tiene numerosas repercusiones en los resultados económicos y en los mercados de trabajo y, en particular, en el empleo y la protección social en diferentes contextos de desarrollo. Se están elaborando y discutiendo soluciones en materia de políticas, sobre todo en los países industrializados, donde la transición demográfica se encuentra en una fase más avanzada. En los países que siguen registrando niveles elevados de pobreza e informalidad, la transición demográfica plantea desafíos de gran envergadura. Hay datos que demuestran que la sensibilización a escala mundial sobre este fenómeno es cada vez mayor; por otra parte, existe una conciencia generalizada de que la evolución de la situación demográfica en una región tiene repercusiones en otras, ya que ello incide en los desplazamientos de la población y la migración laboral.
7. Aunque el envejecimiento de la población es un hecho inevitable e irreversible, no tiene por qué ser catastrófico si se adoptan medidas de política adecuadas. Los mecanismos para abordar esta situación deben buscarse en el mercado de trabajo y en los sistemas de transferencia social. Las soluciones en materia de políticas para abordar el cambio demográfico deberán adoptar una perspectiva mundial, tomando en consideración el ciclo de vida y el punto de vista intergeneracional. Para abordar el «desafío del envejecimiento» no basta con políticas relativas a la vejez, sino que se requieren también políticas que abarquen todo el ciclo de vida para todos los grupos de edad. Las políticas de empleo y protección social están forzosamente interrelacionadas y este enfoque global resulta más patente en el contexto del cambio demográfico. Las consecuencias de la crisis económica y financiera mundial, al igual que las respuestas que se han puesto en práctica para promover la recuperación, han demostrado claramente estas interrelaciones. Los segmentos más vulnerables de la población, es decir, los jóvenes y los trabajadores de edad, se han visto particularmente afectados por el aumento del desempleo y el subempleo; al mismo tiempo,

³ Documento GB.304/PV, párrafo 291, c).

⁴ Véase OIT: *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010, Conclusiones, párrafo 51.

los sistemas de seguridad social están experimentando una considerable presión financiera, pues su base fiscal y su base de cotización están disminuyendo precisamente cuando se prevé un aumento de sus gastos en prestaciones.

8. La celebración de esta discusión general en 2012 permitirá a la Conferencia tomar en consideración las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (2010) y a la discusión recurrente sobre la seguridad social (2011); asimismo, este calendario facilitará la adopción de un enfoque integrado del trabajo decente, tal como lo exige la Declaración sobre la Justicia Social.

II. Nueva propuesta para discusión general

Empleo

2. *Desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (discusión general)*

Resumen

El deterioro del medio ambiente, el cambio climático y la transición hacia pautas de desarrollo sostenible con bajas emisiones de carbono son factores que afectan cada vez más al mundo del trabajo, ya que si bien generan oportunidades, al mismo tiempo son fuentes de posibles amenazas. A nivel general y en muchos países, se están formulando importantes políticas. Para obtener resultados positivos en el ámbito del trabajo decente es indispensable contar con políticas coherentes. La discusión fomentará la participación activa de los mandantes mediante la identificación de las prioridades, las buenas prácticas en materia de políticas y los mecanismos institucionales eficaces que hacen posible un proceso de transición equitativo, así como un desarrollo sostenible con creación de empleos decentes en empresas sostenibles.

Fundamentos

9. La contaminación, la sobreexplotación de los recursos naturales, el cambio climático y los desastres que ello conlleva son fenómenos que ya están afectando la vida de millones de hombres y mujeres en todo el mundo, y que amenazan con neutralizar los progresos realizados en los últimos diez años para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Los desafíos medioambientales, al igual que las políticas para abordarlos, repercuten cada vez más en las economías, las empresas y los mercados de trabajo.
10. En el Pacto Mundial para el Empleo se planteó la necesidad de emprender la transformación de la economía hacia un desarrollo sostenible con bajas emisiones de carbono, planteamiento que no sólo recibe un reconocimiento cada vez más amplio sino que gradualmente comienza a llevarse a la práctica. En el conjunto de medidas de estímulo económico adoptadas para superar la crisis, muchos gobiernos incluyeron numerosos componentes ecológicos. Un número aún mayor de países en todo el mundo está aplicando políticas y programas que tienen por objeto iniciar la transición hacia una economía más ecológica y con mayor capacidad de adaptación al cambio climático. Para ayudar a los países en desarrollo a hacer frente al desafío del cambio climático, se está creando un fondo importante cuyo monto se espera que alcance, en 2020, los 100.000 millones de dólares de los Estados Unidos anuales.
11. A escala internacional, se sigue atribuyendo un alto grado de prioridad al cambio climático y al desarrollo sostenible, como lo demuestran el acuerdo al que llegaron los países del G-20 para eliminar los subsidios contraproducentes a la energía y las continuas e intensas negociaciones que se celebran de conformidad con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Las economías verdes y la gobernanza ecológica para garantizar la sostenibilidad medioambiental constituirán el tema central de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (o Río +20) que acogerá Brasil en 2012.

12. Las limitaciones medioambientales, el cambio climático y la transición hacia una economía sostenible con bajas emisiones de carbono tendrán importantes repercusiones tanto en las pautas de producción y de consumo como en las empresas y los trabajadores. La única manera de lograr una transformación como ésta es haciendo un esfuerzo generalizado para lograr que todas las empresas de la economía sean más ecológicas. Además, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero está propiciando cambios en los sectores económicos y entre los mismos, así como entre las regiones. Se está produciendo un rápido aumento de la producción y el empleo en las industrias y servicios con bajas emisiones de carbono, en la gestión y el reciclaje de desechos y en la restauración del capital natural. Por otra parte, podría producirse un estancamiento e incluso una desaceleración en los sectores de gran consumo de energía y de recursos.
13. Aunque el cambio climático ya ha comenzado a perturbar la actividad económica perjudicando e incluso destruyendo empresas y empleos en muchos países, la adopción de medidas de adaptación adecuadas demuestra que el proceso de ajuste al cambio climático no es incompatible con la creación de empleo y la reducción de la pobreza. Los empleos verdes pueden servir de puente entre el ODM 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre) y el ODM 7 (garantizar la sostenibilidad del medio ambiente).
14. Según se desprende de un creciente número de investigaciones, la ecologización de las empresas y los empleos verdes que se han creado en este proceso compensan con creces las pérdidas ocasionadas por las actividades no sostenibles desde el punto de vista medioambiental. El proceso de transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono debería dar lugar a un crecimiento del empleo que podría ser moderado o elevado dependiendo de los países y las políticas.
15. La experiencia de algunos países muestra que esta transición puede reportar beneficios en términos de calidad del empleo. En algunos sectores como el de la gestión y reciclaje de desechos, que ya emplea a decenas de millones de trabajadores en todo el mundo (1 por ciento de la población urbana de los países en desarrollo según estimaciones del Banco Mundial) y que no cesa de crecer, la formalización de las empresas y el empleo, así como las mejoras en la calidad del empleo, no sólo son objetivos factibles, sino que en realidad constituyen un requisito previo para la creación de una industria del reciclaje eficaz y con efectos positivos para el medio ambiente.
16. A fin de que la transformación de la economía se lleve a cabo con éxito y reporte beneficios sociales será necesario adoptar políticas coherentes y disposiciones para garantizar un proceso de transición equitativo y sin contratiempos, en particular políticas activas de mercado de trabajo e inversiones importantes en el perfeccionamiento de las competencias profesionales.
17. En la Memoria del Director General presentada en la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identificaron los retos que planteaban el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes⁵. Ello dio lugar a la puesta en marcha de la iniciativa de empleos verdes de la OIT en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional; asimismo, condujo a la creación en 2008 de un programa mundial de empleos verdes que ha ido ampliándose muy rápidamente. Este programa incorpora las cuatro dimensiones del trabajo decente y recoge, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, el acervo de competencias y capacidades pertinentes de la OIT con que cuenta la Oficina. El programa mundial de empleos verdes de la OIT se está aplicando actualmente en 15 Estados Miembros.
18. En las discusiones relativas al Pacto Mundial para el Empleo que tuvieron lugar en las reuniones del Consejo de Administración de 2007 y 2008, en la reunión de la Conferencia

⁵ OIT: *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*, Memoria del Director General, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007.

de 2009 y en la discusión recurrente sobre el empleo de 2010, se hizo hincapié en la creación de oportunidades de trabajo decente y en el crecimiento económico integrador, aunque también se insistió en la necesidad de coherencia entre las políticas económicas, medioambientales, sociales y laborales a fin de obtener resultados positivos. Los empleos verdes no son un resultado automático de las inversiones. Para lograr esta transformación, será indispensable contar con la participación activa de millones de empresarios y gestores, y de cientos de millones de trabajadores.

19. A fin de lograr una transición sin contratiempos y la participación activa de los actores del mundo del trabajo, así como la coherencia de las políticas, se requiere el diálogo social en los procesos de formulación y aplicación de las políticas. Existen ejemplos irrefutables de la contribución que puede aportar el diálogo social en torno a las políticas internacionales en el proceso de transformación hacia una economía verde en todos los niveles.

Cuestiones propuestas para la discusión

20. La discusión en la Conferencia podría incluir las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son las repercusiones más importantes en el trabajo decente y el mundo del trabajo tanto del cambio climático y otros problemas medioambientales como de las políticas climáticas y medioambientales?
- ¿Qué oportunidades y retos plantea la interacción entre los factores y las políticas medioambientales y los resultados económicos y sociales?
- ¿Qué políticas y programas son eficaces para impulsar la transición de la economía hacia actividades con bajos niveles de emisión de carbono y una utilización eficiente de los recursos y la energía, promoviendo al mismo tiempo un crecimiento integrador basado en el trabajo decente?
- ¿De qué manera puede contribuir el diálogo social al logro de un desarrollo sostenible y una transición sin contratiempos?
- ¿Cuáles son los mecanismos e instituciones que deben tenerse en cuenta a fin de garantizar la coherencia indispensable de las políticas a escala internacional, nacional y sectorial, y de qué manera puede contribuir la OIT a la formulación de políticas eficaces y coherentes?

Resultados esperados

21. Los resultados que se espera obtener de la discusión de la Conferencia son los siguientes:
- Efectuar un balance y una síntesis de los conocimientos y la experiencia a nivel mundial sobre la interrelación entre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes.
 - Realizar un inventario de las enseñanzas en materia de políticas y buenas prácticas con el objetivo de ayudar a los mandantes a abordar la dimensión social del cambio climático y el desarrollo sostenible.
 - Obtener orientación sobre la manera en que la OIT puede articular eficazmente el Programa de Trabajo Decente con las políticas nacionales e internacionales para abordar el cambio climático y garantizar un desarrollo sostenible.

III. Propuestas relativas al seguimiento de las discusiones recurrentes

3. Posible seguimiento de la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social)

Resumen

En su 304.ª reunión (marzo de 2009), el Consejo de Administración decidió que la segunda discusión recurrente, en 2011, versara sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social). Se espera que en las Conclusiones de la discusión recurrente de 2011 se haga hincapié en la necesidad de establecer un mecanismo marco para orientar las estrategias nacionales de extensión de la seguridad social y se inste a hacer un seguimiento a través de la Conferencia. De dichas Conclusiones dependerá también que ese mecanismo orientador se establezca mediante un procedimiento normativo, a cargo de la Conferencia, o bien como un mecanismo no vinculante.

Teniendo en cuenta la importancia del Piso de Protección Social para la extensión de la cobertura de seguridad social con miras al logro de los ODM y la formulación de sus posibles mecanismos sucesores, así como su contribución para mitigar el impacto social de las crisis económicas, financieras y políticas y de los desastres naturales, parece conveniente programar ya para 2012 una discusión sobre el seguimiento de la discusión recurrente de 2011. El Consejo de Administración tal vez desee completar el orden del día de la 101.ª reunión de la Conferencia (2012) con un punto destinado a examinar un mecanismo de orientación de las políticas sobre la extensión de la seguridad social.

Antecedentes

22. De conformidad con los fines y objetivos establecidos en el Preámbulo de su Constitución (1919), uno de los principales objetivos de la OIT es desde siempre la extensión de la seguridad social en todo el mundo. Este mandato se reafirmó en 1944 en la Declaración de Filadelfia, que reconoce explícitamente «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: (...) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa», así como «proteger a la infancia y a la maternidad (...)»⁶. En la reunión de 2001 de la Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes reafirmaron el papel fundamental de la OIT en la promoción y la extensión de la seguridad social, así como sus obligaciones al respecto. En dicha ocasión, la Comisión de la Seguridad Social llegó a la conclusión de que «Hay que dar máxima prioridad a las políticas e iniciativas que aporten seguridad social a aquellas personas que no estén cubiertas por los sistemas vigentes»⁷. Además subrayó la importancia de que todas las actividades de la OIT en materia de seguridad social se basaran en la Declaración de Filadelfia, el Programa de Trabajo Decente y las normas de la OIT sobre seguridad social pertinentes. A este respecto, se propuso, entre otras cosas, iniciar una gran campaña para promover la extensión de la cobertura de la seguridad social⁸. La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos se inició en 2003 con el fin de: lograr mejoras concretas de la cobertura de la seguridad social en el mayor número de países posible; reforzar los conocimientos prácticos, tanto de los individuos como de los interlocutores sociales en este ámbito y elaborar herramientas útiles para los actores clave, y dar la máxima prioridad a la seguridad social dentro de los objetivos de la agenda política internacional.

⁶ OIT: *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, 26.ª reunión, Filadelfia, 10 de mayo de 1944, párrafo III, f) y h).

⁷ OIT: Resolución relativa a la seguridad social, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, 2001, conclusiones, párrafo 5.

⁸ *Ibíd.*, párrafo 17.

23. En su 97.^a reunión (2008), la Conferencia adoptó la Declaración sobre la Justicia Social, que estableció un sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia ⁹. En su 304.^a reunión (marzo de 2009), el Consejo de Administración decidió que la segunda discusión recurrente, que se celebraría en 2011, versara sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social) ¹⁰. También decidió que el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se dedicara a determinados instrumentos relativos a la seguridad social ¹¹. Durante el último decenio, la contribución capital de los regímenes de seguridad social a la reducción y prevención de la pobreza, al logro de los ODM y al equilibrio de las estrategias nacionales de desarrollo social y económico les ha valido una aceptación internacional generalizada. La crisis actual ha reforzado la opinión pública de que los regímenes de seguridad social también desempeñan una función vital como estabilizadores sociales y económicos en tiempos de crisis.

La OIT y el contexto de las Naciones Unidas

24. La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos se ha convertido en el catalizador de las actividades de la OIT en este ámbito, que se examinaron en un informe presentado a la Comisión de Empleo y Política Social en noviembre de 2008 ¹². A petición de dicha Comisión, del 2 al 4 de septiembre de 2009 se celebró en Ginebra una Reunión tripartita de expertos sobre estrategias para la extensión de la cobertura de la seguridad social.

25. En el resumen que hizo el Presidente de dicha reunión se refrendó explícitamente la estrategia bidimensional ideada con espíritu pragmático por la Oficina para ampliar la cobertura de la seguridad social. La primera dimensión de la estrategia comprende la extensión de ciertas garantías de seguridad de los ingresos y el acceso a la atención de salud, aunque sea a un nivel muy básico, a toda la población. Esta dimensión podría denominarse extensión «horizontal». La segunda dimensión de la estrategia consiste en proporcionar un mayor grado de seguridad de los ingresos y de protección de la salud para preservar el nivel de vida de las personas cuando han de afrontar contingencias vitales como el desempleo, la enfermedad, la discapacidad, la pérdida del sostén de la familia o la vejez. Esta dimensión podría calificarse de aspecto «vertical» de la extensión de la cobertura. La dimensión horizontal es conceptualmente idéntica al componente relativo a las transferencias sociales de la Iniciativa del Piso de Protección Social concebida por la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de Naciones Unidas para la Coordinación en abril de 2009 como una de sus iniciativas conjuntas para luchar contra la crisis. Esta iniciativa, dirigida por la OIT y la Organización Mundial de la Salud, promueve un conjunto de derechos y transferencias sociales que permite a los particulares adquirir bienes y servicios esenciales o acceder a ellos, lo cual contribuye al logro de los ODM. La Iniciativa del Piso de Protección Social se basa esencialmente en el establecimiento de una coalición de organismos y donantes internacionales que ayuden a los países a formular y aplicar planes sostenibles de transferencias sociales y servicios sociales esenciales. La iniciativa ha constituido un Grupo asesor de alto nivel dirigido por la ex Presidenta de Chile, Sra. Michelle Bachelet. Se espera que este Grupo asesor publique un informe de orientación para la coalición de las Naciones Unidas en el segundo semestre de 2011.

⁹ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, anexo, parte II, B).

¹⁰ Documento GB.304/PV, párrafo 52, b).

¹¹ Documento GB.304/PV, párrafo 211.

¹² Documento GB.303/ESP/3.

26. El Piso de Protección Social también constituye un elemento esencial del Pacto Mundial para el Empleo que adoptó la Conferencia en junio de 2009¹³. Al incluir el Piso de Protección Social en el contexto del Pacto Mundial para el Empleo, la OIT reafirma que sus cuatro objetivos estratégicos son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, principios en que hace hincapié la Declaración sobre la Justicia Social¹⁴ y que brindan el marco analítico y conceptual para el informe destinado a la discusión recurrente de 2011. Este informe proporcionará la base conceptual para la discusión de la Conferencia sobre las políticas y sobre la función pasada y futura de la OIT en lo referente al apoyo a los mandantes para la aplicación de las políticas nacionales de seguridad social, mientras que en el Estudio General de 2011¹⁵ se analizará la eficacia de las normas de la OIT como marcos para la orientación de las políticas y la legislación y la práctica nacionales en paralelo. Elaborado de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Estudio General aborda cuatro instrumentos sobre seguridad social (Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168); Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69) y proporciona elementos esenciales sobre la eficacia potencial y los puntos fuertes y débiles, a nivel conceptual, de dichos instrumentos. La Comisión para la Discusión Recurrente sobre Protección Social (seguridad social) tendrá la oportunidad de extraer conclusiones que tengan en cuenta el resultado de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General.

Posible seguimiento

27. En la reunión de expertos celebrada en septiembre de 2009 también hubo consenso sobre el hecho de que la OIT tendría que complementar su actual conjunto de convenios y de recomendaciones actualizados, que ya ofrecen orientación para la dimensión vertical de las estrategias nacionales de extensión, con un mecanismo que promueva el Piso de Protección Social como medio para lograr la extensión horizontal de la cobertura de la seguridad social y dé orientación a los países para que éstos establezcan y desarrollen sus propios sistemas de seguridad social, de tal manera que se proporcione con carácter prioritario una seguridad social básica para todos aquellos que la necesiten.
28. Se espera que en las Conclusiones de la discusión recurrente de 2011 se haga hincapié en la necesidad de tal mecanismo marco para orientar las estrategias nacionales de extensión y se solicite un seguimiento a través de la Conferencia. De dichas conclusiones dependerá también que dicho mecanismo de orientación revista la forma de una norma de la OIT o bien otra forma.
29. Teniendo en cuenta la importancia del Piso de Protección Social para la extensión de la cobertura de seguridad social con miras al logro de los ODM y la formulación de sus posibles mecanismos sucesores, así como su contribución para mitigar el impacto social de las crisis económicas, financieras y políticas y de los desastres naturales, parece conveniente programar ya para 2012 una discusión sobre el seguimiento de la discusión recurrente de 2011.

¹³ OIT: Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, 2009, párrafos 12, 1), ii) y 22, 9).

¹⁴ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, parte I, B).

¹⁵ Estudio General sobre los instrumentos relativos a la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Conclusiones

30. Teniendo en cuenta estos antecedentes, el Consejo de Administración tal vez desee completar el orden del día de la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia con un punto relativo al resultado de la discusión recurrente de 2011 sobre seguridad social.
31. Dependiendo de dicho resultado, y si se decide que el seguimiento consista en un punto para el establecimiento de una norma, el Consejo de Administración quizá tenga que autorizar, en junio de 2011, una reducción del plazo establecido en el Reglamento de la Conferencia para la etapa preparatoria de las discusiones destinadas al establecimiento de normas, de conformidad con su artículo 38 (procedimiento de simple discusión) o su artículo 39 (procedimiento de doble discusión). En vista de los conocimientos reunidos sobre la legislación y la práctica nacionales a través de los análisis fácticos y en materia de políticas para elaborar el informe que servirá de base a la discusión recurrente y el Estudio General de 2011, y difundidos a través de esos documentos, la Oficina estaría en condiciones de preparar un procedimiento normativo acelerado.

4. Una posible recomendación sobre la coherencia entre las políticas económicas, financieras, sociales y de empleo (a raíz de la discusión recurrente sobre el empleo) (elaboración de normas)

Resumen

Tras la discusión recurrente sobre el empleo que tuvo lugar en la 99.ª reunión de la Conferencia (2010), se propone incluir en el orden del día de la reunión de 2012 de la Conferencia la elaboración de una recomendación que sirva de guía para mejorar la coherencia a escala nacional entre las políticas económicas, financieras, sociales y de empleo con miras a promover el empleo pleno, decente y libremente elegido. Esta propuesta tal vez pueda enriquecerse con los debates relativos a la coherencia de las políticas y el seguimiento de la discusión recurrente sobre el empleo que está previsto celebrar en la presente reunión del Consejo de Administración.

32. Como se sabe desde hace tiempo, la cantidad y la calidad de los empleos en cualquier país dependerán de las diversas políticas económicas y sociales que se apliquen. Por consiguiente, el logro del trabajo decente exige la cooperación y la coherencia entre muchas esferas políticas.
33. La OIT tiene el mandato inequívoco de promover la coherencia de las políticas en aras del trabajo decente tanto en el ámbito nacional como internacional. Este mandato se explicita en diversos documentos fundamentales.
34. Por ejemplo, la Declaración de Filadelfia (1944) encomienda a la OIT la responsabilidad de examinar y considerar todas las políticas económicas y financieras internacionales teniendo en cuenta el objetivo fundamental de la justicia social.
35. En 2004, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización puso de relieve la necesidad de fomentar la coherencia entre las políticas nacionales e internacionales. En sus conclusiones señaló:

La garantía de una mayor coherencia entre las políticas no sólo incumbe a las organizaciones del sistema multilateral, sino también a los gobiernos y parlamentos que supervisan su trabajo. En concreto, para que la coherencia de política sea mayor, es preciso conferir a las organizaciones internacionales un mandato político claro...¹⁶.

¹⁶ OIT: Por una globalización justa: crear oportunidades para todos, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra, 2004, párrafo 605.

36. Más recientemente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social) exhorta a los Miembros y a la Organización a «poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo», y a «situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales»¹⁷.

37. En la Declaración sobre la Justicia Social también se afirma lo siguiente:

Otras organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos tienen un papel importante que desempeñar en la puesta en práctica del enfoque integrado. La OIT debería invitarles a promover el trabajo decente, teniendo presente que cada organismo mantendrá pleno control respecto de su mandato. Dado que la política comercial y la política de los mercados financieros repercuten en el empleo, la función de la OIT es evaluar esos efectos con miras a que el empleo pase a ser un elemento fundamental de las políticas económicas¹⁸.

38. Desde 2008, la crisis financiera mundial y las dramáticas consecuencias sociales y laborales de la recesión dejan patente que, a pesar de los compromisos mencionados respecto de la coherencia de las políticas, este objetivo no se ha podido alcanzar. Por consiguiente, existe una clara necesidad de proporcionar una mayor orientación sobre las implicaciones prácticas de la coherencia de las políticas tanto a escala nacional como internacional. En la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes de la OIT expresaron la necesidad de disponer de orientaciones más prácticas y detalladas sobre cómo lograr la coherencia de las políticas. En las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia, se acuerda:

Pedir al Director General que inicie rápidamente conversaciones con las principales instituciones financieras y económicas internacionales y otros organismos internacionales competentes con el objetivo de lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas, financieras, sociales y de empleo en el plano internacional. Invitar al Director General a que presente al Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2010, un documento con la descripción de los elementos y las posibles modalidades de un marco para promover la coherencia entre esas políticas. Ese documento debería proporcionar un marco coherente para prestar el mejor asesoramiento posible a los gobiernos y los interlocutores sociales con objeto de conferir al empleo pleno y productivo y al trabajo decente un lugar central en las políticas económicas y sociales, mejorando al mismo tiempo la cooperación y el intercambio de experiencias entre ellos. Al preparar los elementos de dicho marco, la Oficina debería consultar a las principales instituciones económicas y financieras internacionales a fin de lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas, financieras, sociales y de empleo en el plano internacional, teniendo presente que ello también podría propiciar la coherencia entre las políticas gubernamentales a escala nacional y su promoción en el ámbito internacional¹⁹.

39. En el debate celebrado en la reunión de 2010 de la Conferencia, el Grupo de los Trabajadores propuso que el marco destinado a garantizar la coherencia de las políticas antes mencionado revistiera la forma de una recomendación. Diversos gobiernos respaldaron esta propuesta.

40. Un instrumento de esta índole podría brindar una orientación útil para mejorar la coherencia a escala nacional entre las políticas económica, financiera, social y de empleo con miras a promover el pleno empleo, decente y libremente elegido. Para ello, se podría promover la evaluación del impacto sobre el empleo de las políticas propuestas, así como

¹⁷ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, parte I, A).

¹⁸ *Ibíd.*, parte II, C).

¹⁹ OIT: Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010, Conclusiones, párrafo 50.

mecanismos de coordinación de las políticas, incluidas las consultas tripartitas en materia de políticas y la coordinación interministerial.

41. Por consiguiente, la recomendación contribuiría a fortalecer las economías nacionales y favorecería un crecimiento económico sostenible.

IV. Cuatro propuestas para discusión general anteriormente presentadas

Empleo

5. El empleo 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 mucho debate acerca de las repercusiones de este fenómeno en la cantidad, la calidad y la distribución del empleo en el mundo. Se plantean cuestiones como las oportunidades y retos que los países y las empresas tienen ante sí 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 determinación 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 el tema de la discusión, en el informe se partiría del marco de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), se presentaría un panorama general y un análisis de la inversión extranjera directa y 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, las cadenas mundiales de suministro de alimentos, o servicios como el diseño industrial, la creación de programas informáticos o el turismo).

42. 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 generado mucha creación y desarrollo empresarial y del empleo en algunos países en desarrollo, y es uno de los medios principales a través del cual muchos países en desarrollo se vinculan a la economía mundial. Ello ha dado lugar a la expansión de los mercados de servicios, productos manufacturados y productos agrícolas, así como al aumento de la capacidad de producción de estos países.
43. 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, no sólo se hallan ante oportunidades, sino también ante desafíos a la hora de apoyar el desarrollo, la diversificación y la mejora del nivel de su base empresarial.
44. La mayor apertura de los mercados y el aumento de la inversión extranjera directa, 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.

45. 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 empresas principales de las cadenas mundiales de suministro se encontraban en los países desarrollados. Actualmente, tiende a aumentar el número de empresas multinacionales con sede en los países en desarrollo.
46. 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 influye en la elección del país. Entre los criterios de elección pueden figurar el conjunto de factores identificados en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas en la reunión de 2007 de la Conferencia, esto es, 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 mundiales de suministro y promover el empleo productivo y el trabajo decente dependen en gran medida de los marcos de políticas nacionales.
47. Los países pueden utilizar toda una serie 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 específicos 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 que los más de 1.300 millones de trabajadores pobres de la economía informal disfruten de más oportunidades de empleo productivo pueden formar parte de una estrategia de reducción de la pobreza.
48. 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 consecuencia, hay una creciente preocupación porque 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.
49. Por diversas razones, entre ellas, la creciente preocupación por las prácticas laborales y sociales en las cadenas de suministro y el deseo de mejorar las prácticas de gestión y la productividad, muchas empresas contratantes han empezado a incidir en las prácticas laborales de sus proveedores. A menudo, ello entraña 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 de la cual no es propietaria y a la que tampoco controla.

50. No hay una división clara de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos en cuanto a los mecanismos que necesita una empresa contratante para controlar eficazmente las prácticas laborales de sus proveedores y a la forma en que debería tratar la inobservancia; 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.
51. Las organizaciones de trabajadores, en particular, han expresado preocupación porque las relaciones entre partes independientes en la cadena de suministro pueden servir de pretexto a las empresas contratantes 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 contratantes 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 de hecho 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 han expresado preocupación porque la proliferación de códigos y regímenes de control entraña 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 otra parte, algunos gobiernos, en particular en los países en desarrollo, expresan su preocupación porque estos sistemas puedan constituir obstáculos no arancelarios a las exportaciones.
52. Las cadenas de suministro también pueden tener importantes repercusiones en la formulación de las políticas nacionales en el ámbito de la política fiscal nacional, las políticas en materia de competencia o de inversión o incluso en el campo de las políticas sociales relativas, por ejemplo, a los servicios de seguridad social y de bienestar.
53. La decisión adoptada recientemente por la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) de establecer un nuevo mecanismo de seguimiento para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ofrece también potencial en términos de visibilidad y vías de acción en relación con el único marco internacional adoptado unánimemente sobre una base tripartita.
54. Los actuales programas de la OIT, como Better Work, PECR (Promoción de Empresas Competitivas y Responsables) y las iniciativas de desarrollo de la cadena de valor para las pequeñas y medianas empresas, también serán objeto de examen, en particular en lo que respecta a su posible aplicación en otros sectores.

Algunas cuestiones propuestas para la discusión

55. La discusión debería centrarse en cómo promover el empleo y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Podrían tratarse las siguientes cuestiones:
 - ¿Cuáles son las tendencias y cambios 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 influye en 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 al gran número de trabajadores pobres a las cadenas de suministro nacionales y mundiales?
- ¿Mediante qué normativas estatales u otros sistemas de control podrían tratarse las cuestiones relacionadas con las cadenas mundiales de suministro y el trabajo decente?
- ¿Qué papel tienen y podrían tener programas como Better Work, PECR y otras iniciativas 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 implicaciones tienen los cambios estructurales en las cadenas mundiales de suministro para los gobiernos y para las organizaciones de empleadores y de trabajadores y cuál es su incidencia en el empleo productivo y el trabajo decente?
- ¿Qué servicios de asesoramiento, herramientas y medios de asistencia técnica podría desarrollar la OIT para promover la creación de empleo y la mejora empresarial en las cadenas mundiales de suministro, en consonancia con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales?
- ¿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

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

- 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;
- recomendaciones para que en el marco de la labor de la OIT se fomente el uso de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales mediante políticas, estrategias y herramientas coherentes para prestar asistencia técnica a los mandantes que promuevan el empleo productivo y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

6. *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 y las empresas. Una de esas 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 de la experiencia adquirida en materia de innovaciones para la formulación de políticas. Por consiguiente, sería también el momento oportuno para definir la posición de la OIT respecto de la financiación socialmente responsable, y llevar así a la práctica la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Fundamentos

57. En varias reuniones de la Conferencia se ha identificado la falta de acceso al crédito y a la financiación como uno de los obstáculos más importantes para el trabajo decente y el 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 explore distintos medios con que dotar a los sistemas financieros para que sirvan mejor al trabajo decente y lograr que la financiación sea más integradora. 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 financiación social. En colaboración con 21 instituciones importantes en el mundo, la Oficina puso a prueba diversas innovaciones financieras para afrontar de forma concreta las cuestiones relativas al trabajo decente, con el asesoramiento de las organizaciones locales de empleadores y trabajadores. Paralelamente, 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 y la gestión de la financiación. También se incluyen aquí los gobiernos que solicitan el asesoramiento de la Oficina para el diseño y la gestión de fondos sociales destinados a amortiguar las perturbaciones producto de la crisis financiera.
58. En la discusión de la Conferencia se examinarían prácticas recomendables de utilización de instrumentos financieros para crear empleo productivo y trabajo decente, y se definirían las implicaciones en materia de formulación de políticas. Se identificarían, asimismo, prácticas óptimas para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales y los ministerios de trabajo, y ayudarlos a interactuar de forma más efectiva con los ministerios de finanzas y los bancos centrales.

Pertinencia para el trabajo decente

59. 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 mano de obra; 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 específica, por ejemplo, las cooperativas de crédito, las cajas de ahorro municipales, los bancos de fomento, los bancos comunitarios y las instituciones de microfinanciación, muestran distintas maneras mediante las que la intermediación financiera puede seguir respondiendo plenamente 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. Los créditos pueden constituirse de tal manera que induzcan a los padres a mantener a sus hijos en la escuela en lugar de obligarlos a trabajar. Una institución en Marruecos, por ejemplo, rebaja los intereses de los créditos que concede a los padres si presentan un certificado de asistencia escolar de sus hijos.
 - En Bangladesh, un programa que beneficia a casi un millón de mujeres proporciona gratuitamente cereales alimenticios durante un período de 18 meses a hogares indígenas muy pobres encabezados por mujeres, que son los más expuestos al riesgo de padecer hambre. A través de la asistencia de emergencia mediante el suministro de cereales alimenticios, el programa logra atraer a los más pobres y atender a sus necesidades inmediatas de consumo, pero a ello se añade luego formación profesional y servicios de ahorro y crédito con el fin de ampliar su capacidad de desarrollo. De esta forma, cuando termina el ciclo de los cereales alimenticios gratuitos, los participantes son capaces de emprender 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 una violación fundamental 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 esa 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 se integren en la economía formal. Una asociación empresarial en Egipto, por ejemplo, vincula la concesión de préstamos a los esfuerzos que demuestra el 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 observado que la microfinanciación permite una mayor participación a la mujer en la toma de decisiones domésticas relacionadas con la actividad financiada, así como en la gestión de todo el presupuesto familiar. No obstante, 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 se ocupan de muchas otras cuestiones relativas al trabajo decente:
 - a) facilitan el acceso a seguros y microcréditos para los trabajadores que viven con el VIH y el sida y sus familiares y personas a cargo, sin ninguna discriminación;
 - b) conciben productos 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) brindan la oportunidad de crear una empresa a los jóvenes en busca de un empleo;
 - f) integran a las personas con discapacidades en los servicios principales; y
 - g) hacen posible que los empleadores de la economía informal proporcionen prestaciones a sus trabajadores, tales como un seguro de salud, etc.

Objetivos

60. La discusión de la Conferencia podría:

- generar conocimientos sobre prácticas recomendables, es decir, qué soluciones resultan eficaces, en qué momento y circunstancias cuando se trata de orientar la financiación hacia el trabajo decente, y cómo se pueden aplicar mejor estos conocimientos en el contexto del Pacto Mundial para el Empleo;
- identificar posibles alianzas de colaboración entre los interlocutores sociales, los gobiernos y las instituciones financieras. El debate permitirá descubrir ámbitos en los

que cabría ampliar la capacidad de los interlocutores sociales y orientar las políticas gubernamentales en apoyo a tales iniciativas.

Puntos que examinar

61. He aquí algunos puntos que podrían examinarse, basados en la declaración de política de la OIT²⁰ a este respecto:
- ¿De qué manera podrían los instrumentos e instituciones financieros promover el empleo productivo y el trabajo decente?
 - ¿De qué manera la financiación puede ayudar a los agentes económicos a pasar de la economía informal a la economía formal?
 - ¿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, prevenir el endeudamiento excesivo, 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 excluidas por cualquier otro motivo del mercado de trabajo?
 - ¿De qué manera las organizaciones de empleadores pueden:
 - a) influir en la cartera de inversiones de las instituciones financieras para orientarlas 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; y
 - d) fomentar el ahorro de los trabajadores y facilitar el envío de remesas?
 - ¿De qué manera las organizaciones de trabajadores pueden:
 - a) promover instituciones de financiación social a través de fondos de pensión y de inversiones socialmente responsables;
 - b) colaborar con las instituciones locales de financiación para garantizar que se ofrezcan a los trabajadores mecanismos asequibles y fiables de ahorro, seguro y crédito; y
 - c) mejorar las competencias financieras de los trabajadores para asegurarse de que comprenden mejor los riesgos y las oportunidades que comportan los contratos financieros, a fin de complementar 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 tener un impacto en términos de empleo productivo y trabajo decente?

²⁰ Documento GB.294/11 (Rev.), anexo.

7. **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 más se reconoce que la iniciativa empresarial es una estrategia valiosa para liberar el potencial innovador y productivo de los jóvenes, ya que los capacita para crear puestos de trabajo y para contribuir de forma positiva a lograr una sociedad y una economía sostenibles. En 2005, la Conferencia Internacional del Trabajo abordó someramente la cuestión de la iniciativa empresarial de los jóvenes cuando examinó el tema del empleo juvenil. 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.

62. Actualmente, hay en el mundo más de 1.000 millones de jóvenes entre los 15 y los 24 años de edad²¹, de los cuales el 85 por ciento vive en países en desarrollo. Según estimaciones de 2007 de las Naciones Unidas, 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. Actualmente, se estima que casi 100 millones de jóvenes se incorporan cada año a la fuerza de trabajo mundial²². En 2009, 81 millones de jóvenes de todo el mundo luchaban por conseguir un empleo²³. 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 años más prósperos. En muchos países, la insuficiente creación de empleos en el mercado de trabajo formal está obligando a un número cada vez mayor de jóvenes a buscar empleo en la economía informal. Como se analiza en un informe basado en datos del mercado de trabajo que van hasta 2007, las tendencias mundiales indican que se ha progresado poco respecto de la situación de la juventud en los mercados laborales, y que los jóvenes aún se ven afectados de manera desproporcionada por la falta de oportunidades de trabajo decente²⁴. Para lograr el objetivo de ofrecer oportunidades de trabajo decente a todos los hombres y las mujeres, será fundamental adoptar programas y políticas sólidos para así estimular una recuperación socioeconómica firme para las generaciones actuales y futuras.
63. Según ese mismo informe, los jóvenes tienen por lo general tres veces más probabilidades que los adultos de estar desempleados y constituyen el 47 por ciento de los desempleados del mundo. El alto nivel de desempleo sólo es una parte del problema, dado que también abundan el subempleo y las condiciones de trabajo precarias. Tanto los países en desarrollo como los países desarrollados han aportado pruebas empíricas fehacientes de que contar con altos niveles de empleo entre los jóvenes contribuye a la estabilidad socioeconómica. Los jóvenes corren un mayor riesgo de trabajar más horas con acuerdos de trabajo informales, intermitentes e inseguros, caracterizados por bajos niveles de productividad e ingresos y protección social escasa. Los trabajadores jóvenes están más expuestos a la pobreza que otros grupos de edad. Se estima que, en 2008, 152 millones de jóvenes trabajadores, lo que representa más del 28 por ciento de todos los trabajadores jóvenes del

²¹ La definición de joven puede variar según los países. La definición estándar de las Naciones Unidas comprende el grupo de edad entre los 15 y los 24 años.

²² OIT: *Información sobre el empleo de los jóvenes*, Ginebra, 2006.

²³ OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra, agosto de 2010.

²⁴ OIT: *Tendencias mundiales del empleo*, Ginebra, enero de 2009.

mundo, vivían con sus familias con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día ²⁵. La importancia de absorber 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. Asimismo, cabe destacar que la Organización de las Naciones Unidas declaró un Año Internacional de la Juventud, que se inició en agosto de 2010.

64. Cuando en su 93.^a reunión (2005), la Conferencia Internacional del Trabajo examinó el empleo de los jóvenes, se analizó la cuestión de la iniciativa empresarial de los jóvenes en relación con las políticas activas del mercado laboral. El fomento de la iniciativa empresarial de los jóvenes se comprende, acepta y adopta, cada vez más, como una 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 se han visto gravemente afectadas por la crisis, como los jóvenes y las mujeres en particular, y de ofrecer actividades de desarrollo de las competencias empresariales, especialmente para los jóvenes desempleados, se encuentran entre los principios fundamentales para promover la recuperación y el desarrollo especificados en el Pacto Mundial para el Empleo. Por último, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa reconoce la importancia de las empresas sostenibles para crear mayores oportunidades de empleo e ingresos para todos.
65. La promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes es un componente del Programa de Empleo Juvenil (PEJ) de la OIT. Los Estados Miembros promueven cada vez más la iniciativa empresarial de los jóvenes dentro de planes de acción nacionales o como parte de una estrategia nacional de empleo de los jóvenes. La promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes es un medio de crear empleo y garantizar que los países puedan beneficiarse del potencial socioeconómico de su población joven. Es necesario planificar cuidadosamente los programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes como una salida profesional; la iniciativa empresarial es exigente y conlleva riesgos inherentes, especialmente para los jóvenes, que se encuentran ya de por sí en un período vital de transición delicado y vulnerable, y que además suelen carecer de experiencia empresarial y de recursos materiales.
66. La educación empresarial debería comenzar a una edad temprana; los jóvenes emprendedores deberían estar respaldados por una cultura empresarial favorable, un entorno empresarial propicio y herramientas de desarrollo de empresas y de la capacidad empresarial eficaces con el fin de desarrollar plenamente su potencial. Para que resulte eficaz, la promoción del espíritu empresarial de los jóvenes debe abordarse globalmente, poniendo énfasis en los sectores con potencial de creación de empleo, y adoptando asimismo un enfoque más amplio para vincular a los jóvenes a oportunidades de trabajo decente. Mediante la educación empresarial y la formación para la creación de empresas, así como los programas de apoyo, incluidos los programas de tutoría, la formación profesional, los análisis de la cadena de valor, la creación de cooperativas, los microcréditos y los microseguros, los jóvenes de ambos sexos pueden adquirir las actitudes, los conocimientos, las competencias profesionales, los comportamientos, las experiencias y los bienes y servicios de apoyo necesarios que incrementarán sus posibilidades de conseguir un trabajo decente gracias a la mejora de su empleabilidad o a la creación de una empresa. El fortalecimiento de la representación de los jóvenes empresarios es fundamental para hacer frente a los obstáculos específicos con los que tropiezan, y puede facilitar el paso gradual del empleo por cuenta propia en la economía informal a la iniciativa empresarial exitosa.
67. La juventud no es un grupo homogéneo y las estrategias de los programas deben adaptarse a las necesidades de las mujeres y los hombres jóvenes con diferentes niveles de educación

²⁵ OIT: *Información sobre el empleo de los jóvenes*, Ginebra, agosto de 2010.

y de trabajo. En los programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes deberían adoptarse enfoques específicos para atender las necesidades de los jóvenes que enfrentan 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, por lo que se necesitan programas generales de apoyo para evitar los altos índices de quiebra empresarial. Además, las medidas adoptadas pueden variar según se trate de jóvenes que están escolarizados, que se preparan para acceder al mundo del trabajo y a la vida profesional, o que han terminado la escuela y ya se encuentran en el mercado laboral en busca de un empleo. Tal vez sean necesarios esfuerzos específicos para promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres jóvenes.

68. La OIT ha apoyado a los Estados Miembros en sus esfuerzos por promover la iniciativa empresarial de los jóvenes en una serie de esferas como la cultura empresarial, la educación empresarial en las instituciones de enseñanza secundaria, de formación técnica/profesional y de enseñanza superior, la creación de empresas, los servicios específicos de desarrollo empresarial, la creación de un entorno propicio y el apoyo a las cooperativas juveniles y a la microfinanciación. Además, el vínculo entre los jóvenes y la iniciativa empresarial social, en cuyo contexto las empresas sostenibles compaginan objetivos financieros y no financieros, así como las distintas opciones empresariales para preservar el medio ambiente, son un ámbito prometedor para estimular el desarrollo de la iniciativa empresarial entre los jóvenes desempleados y los sectores marginados de la sociedad.
69. 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 mundial sobre el impacto de la educación empresarial impartida con el apoyo de la OIT en los establecimientos de enseñanza secundaria, en las escuelas de formación profesional y en las universidades. El estudio analiza en qué medida los titulados en educación empresarial tienen más probabilidades que otros jóvenes de crear una empresa y, por tanto, convertirse en creadores activos de empleo para ellos y para los demás. También analiza si esos titulados se convierten en mejores trabajadores asalariados 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 escasa orientación sobre la manera de promoverla de forma efectiva y generalizada en el marco de un programa más amplio de empleo de los jóvenes. Sería importante profundizar en esta esfera de vital importancia para aprovechar plenamente su potencial de creación de empleo, empoderamiento y capacidad empresarial como parte integrante del Programa Global de Empleo.
70. La discusión de la Conferencia podría centrarse en las cuestiones siguientes:
 - ¿Cuáles son las características, la magnitud y la dinámica del desempleo, el subempleo y el empleo informal de los jóvenes y cuál es el potencial de la iniciativa empresarial de los jóvenes con respecto a la creación de empleo productivo y al desarrollo de empresas sostenibles?
 - ¿Qué función desempeña el sector privado en la promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes y del empleo juvenil?
 - ¿Cuáles son los obstáculos específicos y las soluciones para permitir a los jóvenes empresarios operar en la economía formal, con acceso a la protección social, cómo se están abordando en el marco de políticas y programas, y cuáles son las enseñanzas extraídas?
 - ¿Qué función desempeña el sistema de enseñanza en la preparación de los futuros empresarios para la creación de empresas sostenibles?
 - ¿De qué manera las empresas sociales y ecológicas pueden contribuir de forma particular al empleo de jóvenes de ambos sexos?

- ¿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 problemas actuales que enfrentan los Estados Miembros, habida cuenta de la crisis financiera mundial y del aumento previsto del desempleo entre los jóvenes?
- ¿Qué medios son eficaces para 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 parámetros existen para medir eficazmente el impacto de la iniciativa empresarial de los jóvenes y su contribución a la creación de empleo y el desarrollo de empresas sostenibles?

71. 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 lo que entiende la OIT por 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

8. El 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 pueda 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 vulneraría el derecho que asiste a los administradores en materia de gestión empresarial ni el derecho que tienen las empresas a 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 a los mandantes una oportunidad 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 de política 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 unas 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

72. 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 (incluido el sector público) que componen las economías nacionales, el aumento de nuevas formas de organización de la producción (con inclusión de la rápida expansión de las cadenas mundiales de suministro tras el declive de la producción en masa) y las repercusiones de la globalización sumadas a las de la crisis financiera. Muchas empresas se enfrentan ahora con una competencia mucho más reñida que antes. Esto obliga a las empresas a adaptar sus lugares de trabajo a fin de igualar los niveles de eficiencia, producción y calidad de los líderes del mercado o, si no lo logran, a poner fin a sus actividades²⁶. Independientemente de las 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.
73. 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 empresas²⁷. Cabe mencionar los esfuerzos destinados a mejorar la adaptabilidad de las empresas basados en un enfoque consultivo y dirigido hacia el logro de un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. Aunque la adopción de este enfoque no obvia la necesidad de que 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 de trabajo para aplicar los cambios propuestos. Con este enfoque, los trabajadores pueden seguir beneficiándose de salarios y condiciones de trabajo decentes y, por el hecho de contribuir a los cambios propuestos, tienen capacidad para influir en la obtención de los mejores resultados posibles para la fuerza de trabajo. En este contexto, se están produciendo cambios en la relación laboral tradicional. Los modelos de negociación están cambiando, así como su contenido y los enfoques utilizados por los actores pertinentes. Los interlocutores sociales en todos los niveles están negociando diversas soluciones que, a menudo, conducen a la concertación de acuerdos basados en concesiones recíprocas sobre cuestiones tales como la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo, los salarios, las posibilidades de educación permanente y/o la aplicación de nuevos métodos de organización del trabajo.
74. 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 prevean 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

²⁶ 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.

²⁷ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (Ginebra, OIT, DIALOGUE, documento de trabajo núm. 1, 2009).

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 en lugar de reconocer la necesidad de un diálogo social continuo en el plano de la empresa, y de prestar la atención suficiente a las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la economía y el empleo.

75. A raíz de la globalización creciente de los mercados de capitales, productos y trabajo, en muchos casos son las empresas multinacionales las que toman decisiones que afectan a las empresas y a sus trabajadores. Las informaciones y consultas en este nivel aún no están muy desarrolladas, a pesar de los intentos de algunas empresas multinacionales y de agrupaciones de integración regional, sobre todo en Europa, donde la adopción de la Directiva sobre el comité de empresa europeo en 1994 ha conducido al establecimiento de una amplia variedad de prácticas en materia de consultas y de intercambio de información. Sin embargo, incluso en este caso, el objetivo principal 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 utilizándose principalmente para el suministro de información, y el requisito de proporcionar informaciones mínimas a menudo está orientado hacia el pasado y no hacia la situación futura de la empresa²⁸. En este contexto, y con el fin de reforzar el papel de los comités de empresa europeos en materia de información y consulta de los trabajadores, en particular cuando se trata de cambios importantes en la estructura de las empresas, en 2009 se revisó la Directiva sobre el comité de empresa europeo de 1994²⁹. Los Estados miembros disponen de plazo hasta el 5 de junio de 2011 para plasmar la Directiva revisada en la legislación nacional. Actualmente existen comités de empresa europeos en 820 grandes empresas de la Unión Europea, y éstos abarcan a cerca de 14,5 millones de trabajadores³⁰.
76. Sin embargo, los problemas que se plantean y los procedimientos de consulta e información adoptados no constituyen un fenómeno exclusivamente europeo. De los 72 países incluidos en la base de datos de la OIT sobre legislación en materia de protección del empleo (EPLex), 51 indicaron que preveían cierto grado de consulta con los representantes de los trabajadores en el caso de despidos colectivos³¹. 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 consensos» con los trabajadores 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 llegar a un acuerdo sobre las medidas necesarias para evitar los despidos, minimizar su número, modificar su calendario o mitigar de alguna otra manera sus repercusiones negativas. También dispone que ha de darse acceso a la información sobre los motivos de estas medidas y la necesidad de aplicarlas. 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

²⁸ A. Weiler: *Comités de empresas en la práctica*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Luxemburgo, 2004.

²⁹ Véase el *Diario Oficial* de la Unión Europea de 16 de mayo de 2009 (L 122).

³⁰ Para el texto completo de la propuesta de directiva, sírvase consultar el sitio web de la Comisión <http://ec.europa.eu/social>.

³¹ La base de datos sobre legislación en materia de protección del empleo, EPLex, puede consultarse en línea, en: <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

las empresas que pueda dar lugar a la supresión de puestos de trabajo; dicho instrumento aún no tiene fuerza de ley.

77. Por último, en años recientes, los mercados mundiales han crecido rápidamente y sin un desarrollo paralelo de las instituciones económicas y sociales necesarias para que éstos funcionen de manera fluida y equitativa³², y esta situación prevalece tanto a escala nacional como empresarial. La inexistencia o la debilidad de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que operan a escala nacional e internacional. Como se señala en un informe reciente sobre el diálogo social, la crisis actual ha obligado a muchos gobiernos a intensificar su llamamiento a los interlocutores sociales para que negocien o participen en consultas conjuntas. También ocurre lo mismo en los países con administraciones menos orientadas hacia el diálogo, no sólo de Europa sino también de América Latina y Asia³³.

La respuesta de la OIT

Acción normativa de la OIT

78. En la Declaración de Filadelfia quedaba patente la preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que los afectan pero también, en términos más generales, sobre los medios para fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa. En la Declaración se pedía a la Organización que 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)).
79. 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 3). En esta Recomendación se prevé que la dirección debería proporcionar información a los trabajadores sobre una amplia gama de cuestiones, por ejemplo sobre «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro» y explicar las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa (párrafo 15, 2)). 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 específicas³⁴.

³² OIT: *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, op. cit.

³³ L. Rychly: op. cit.

³⁴ Por ejemplo, en 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*

Cooperación técnica de la OIT

80. 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.
81. 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.

Discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo y sus resultados

82. Una discusión sobre este punto en 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, y
 - las consecuencias para la labor de la OIT, con especial hincapié en el asesoramiento y la cooperación técnicos.
83. 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.

tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (por ejemplo, el párrafo 57).

Anexo II

Propuesta para una discusión recurrente en 2013 sobre el objetivo estratégico del diálogo social

1. En el marco de las discusiones recurrentes establecidas en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, se propone que la discusión recurrente de la reunión de la Conferencia de 2013 trate sobre el diálogo social.
2. La Declaración destaca la función del
... diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:
 - adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
 - traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
 - facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente, y
 - fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo ¹.
3. Esta discusión será de particular importancia ya que, en su reunión de marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió instaurar un ciclo de siete años para las discusiones recurrentes, en la inteligencia de que el diálogo social se abordaría una vez en dicho período. Por consiguiente, la discusión que se celebrará en 2013 sobre el diálogo social debería ofrecer una oportunidad única de centrarse en los ámbitos prioritarios señalados por los mandantes.
4. Esta propuesta también es especialmente oportuna habida cuenta de la gran importancia que el diálogo social ha tenido en muchos países para hacer frente a la recesión económica, así como el papel decisivo que desempeñará para garantizar una recuperación con alto coeficiente de empleo. Por esta razón, el Pacto Mundial para el Empleo señala que «sobre todo en tiempos de mayor tensión social, es vital potenciar el respeto y la utilización de los mecanismos de diálogo social» ². Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Oficina considera que esta discusión brinda la oportunidad de demostrar de forma convincente el modo en que el diálogo social contribuye al cumplimiento de los otros tres objetivos estratégicos de la OIT y permite a la Conferencia analizar y definir mejor la función del diálogo social y sus interrelaciones con los otros tres objetivos estratégicos.
5. La estructura tripartita de la OIT ofrece una ventaja comparativa única. La Oficina destaca a este respecto la especificidad de la estructura del Sector del Diálogo Social, que integra la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). La colaboración activa con el Grupo Gubernamental, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores será fundamental para la labor preparatoria y garantizará la pertinencia y

¹ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, parte I, A, iii).

² OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo* (Ginebra, 2009), párrafo 15.

el buen enfoque del punto del orden del día. Asimismo, debería tenerse en cuenta la importancia del diálogo social en el plano sectorial.

6. En la discusión recurrente deberían aprovecharse los resultados de la discusión general que se celebrará en la reunión de la Conferencia de 2011 sobre la administración e inspección del trabajo.
7. En los próximos meses se celebrarán consultas con los mandantes con el fin de determinar los temas prioritarios en los que debería centrarse el informe para la discusión recurrente. Se ha creado un grupo de trabajo interno en la Oficina para coordinar esta labor, el cual, dada la naturaleza del tema abordado, también se llevará a cabo en estrecha colaboración con el resto de los sectores y las oficinas exteriores.
8. Varias cuestiones podrían merecer la atención de la Conferencia, entre las cuales cabe señalar:
 - el examen y análisis de las tendencias y buenas prácticas en materia de diálogo social sectorial en los planos internacional, regional y nacional, incluso en lo que respecta a las cadenas mundiales de producción;
 - el análisis de la evolución de la legislación laboral a fin de conocer las tendencias, los problemas y las correspondientes respuestas en el plano nacional;
 - la determinación de las prácticas óptimas en relación con la extensión de la negociación colectiva y las relaciones laborales, de conformidad con el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
 - el examen y el análisis de las tendencias y de ejemplos en materia de diálogo social sectorial en la administración pública, prestando particular atención al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151);
 - el examen de las tendencias y la evolución en el ámbito de las consultas tripartitas nacionales, entre otras cosas, con respecto al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
 - el examen de la labor dedicada a crear nuevas alianzas de colaboración con entidades y actores económicos no estatales como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúan a nivel sectorial en el plano mundial, así como de las buenas prácticas adoptadas al respecto, entre otras cosas, en el marco de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales);
 - el examen de las mejoras y la evolución en el ámbito de los sistemas de administración e inspección del trabajo, en particular teniendo en cuenta los principios consagrados en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), así como de la respuesta de la OIT en las esferas clave que se determinen en la discusión general que tendrá lugar durante la reunión de la Conferencia de 2011 y la determinación de nuevos ámbitos de acción;
 - el análisis de la evolución observada en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en los ministerios, entre otras cosas con miras a determinar medios para seguir reforzando sus capacidades institucionales.
9. La discusión podría dar lugar a la adopción por la Conferencia de un plan de acción para los próximos años en relación con todos los medios de acción de la OIT, como las normas, la cooperación técnica y la investigación.