

**Resoluciones adoptadas
por la Conferencia Internacional del Trabajo
en su 101.^a reunión**

(Ginebra, junio de 2012)

I

**Resolución relativa a los esfuerzos para hacer
realidad los pisos de protección social
nacionales en todo el mundo ¹**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 101.^a reunión, 2012:

Habiendo adoptado la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012;

Reconociendo la función esencial de la protección social en el desarrollo social y económico y particularmente en la lucha contra la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, y en la consecución del trabajo decente para todos,

1. Invita a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores a que conjuntamente den pleno efecto a la Recomendación sobre los pisos de protección social tan pronto como lo permitan las circunstancias nacionales, y

2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que, en función de los recursos disponibles, adopte medidas eficaces en relación con los costos destinados a:

- a) promover, a través de iniciativas de sensibilización apropiadas, una amplia aplicación de la Recomendación;
- b) fortalecer la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para permitirles diseñar, poner en práctica, dar seguimiento y evaluar políticas y programas nacionales sobre pisos de protección social;
- c) apoyar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus esfuerzos para poner en práctica pisos de protección social nacionales mediante:
 - la facilitación del intercambio de conocimientos, información y buenas prácticas en materia de protección social entre los Miembros, y
 - actividades de cooperación y asesoramiento técnico;
- d) apoyar procesos de diálogo nacionales sobre el diseño y la puesta en práctica de pisos de protección social nacionales;
- e) intensificar la cooperación y la coordinación del apoyo a los Miembros con otras organizaciones internacionales y organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes, así como con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas, a fin de desarrollar estrategias nacionales de protección social.

¹ Adoptada el 13 de junio de 2012.

II

Resolución relativa a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 101.ª reunión, 2012:

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*;

Reconociendo que en 2012 casi 75 millones de jóvenes están sin empleo en el mundo, muchos de los cuales nunca han trabajado, y que hay muchos millones más atrapados en puestos de trabajo inseguros y de escasa productividad;

Reconociendo que actualmente hay 4 millones más de jóvenes desempleados que en 2007 y que más de 6 millones han abandonado la búsqueda de empleo;

Reconociendo que esta situación sin precedentes puede tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes, en particular en aquellos que proceden de entornos desfavorecidos;

Reconociendo que el desempleo y el subempleo persistentes de los jóvenes conllevan un elevado costo socioeconómico y representan una amenaza para el tejido social;

Afirmando que la creación de suficientes puestos de trabajo decente para los jóvenes es una cuestión de máxima prioridad mundial,

1. Resuelve emprender una acción específica e inmediata;
2. Adopta las siguientes conclusiones relativas a: «La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción», que complementan las conclusiones relativas al empleo de los jóvenes adoptadas por la Conferencia en 2005;
3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste la debida atención a estas conclusiones al planificar su futura labor sobre el empleo juvenil y pide al Director General que las tome en consideración al preparar y aplicar el programa y presupuesto para el próximo bienio, así como al asignar otros recursos de que pueda disponerse durante el bienio 2012-2013;
4. Pide al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que dé a conocer estas conclusiones en los foros internacionales pertinentes, y
5. Invita al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo a que asuma el liderazgo en lo relativo a este llamado a la acción.

Conclusiones relativas a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción

1. Los jóvenes representan la promesa de un cambio positivo en las sociedades. Sin embargo, no hay suficiente trabajo para ellos. Hay asimismo millones de jóvenes que no encuentran vías hacia un trabajo decente y corren riesgo de exclusión social.

2. En 2012 hay en el mundo casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en 2007, y más de 6 millones han abandonado la búsqueda de un puesto de trabajo. Más de 200 millones de jóvenes están trabajando pero ganan menos de 2 dólares de los Estados Unidos por día. El empleo informal entre los jóvenes sigue ganando terreno.

3. La crisis del empleo juvenil, agravada significativamente por la crisis económica y financiera mundial, nos impone el gran desafío a gobiernos,

¹ Adoptada el 14 de junio de 2012.

empleadores y trabajadores, en la época actual, de trabajar aún más arduamente en la promoción, generación y mantenimiento de los empleos decentes y productivos.

4. El desempleo y el subempleo persistentes de los jóvenes conllevan un elevado costo socioeconómico y representan una amenaza para el tejido social. La incapacidad para crear suficientes puestos de trabajo decentes puede tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes.

5. Existe una necesidad urgente de revertir la tendencia actual. Si no se adoptan medidas inmediatas y enérgicas, la comunidad mundial se enfrentará al triste legado de una generación perdida. Invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro de nuestras sociedades. Se ha adquirido mucha experiencia sobre la forma de hacer frente a los distintos obstáculos con que tropiezan los jóvenes para entrar en el mercado laboral, pero en muchos países las políticas ineficaces, macroeconómicas y de otro tipo, no han logrado generar suficientes empleos, ni en general, ni para los jóvenes en particular. El compromiso político y los enfoques innovadores son indispensables para mejorar la situación.

6. La crisis del empleo juvenil representa un reto mundial, aunque sus características sociales y económicas varían considerablemente, tanto en cuanto a su dimensión como a su naturaleza, entre los distintos países y regiones y dentro de cada uno de ellos.

7. Por consiguiente, invitamos a los gobiernos, a los interlocutores sociales, al sistema multilateral, incluido el G-20, y a todas las organizaciones nacionales, regionales e internacionales competentes a que adopten urgentemente nuevas medidas para afrontar la crisis del empleo juvenil. Sólo con una acción colectiva firme y una colaboración en los planos nacional, regional y mundial podremos mejorar la grave situación de los jóvenes en los mercados de trabajo. Pedimos a la OIT que lidere este llamado a la acción, facilite el aprendizaje mutuo en los planos nacional, regional y mundial y promueva alianzas de colaboración para hacer frente a la crisis.

8. Todas las acciones adoptadas para afrontar la crisis del empleo de los jóvenes deberían tener en cuenta la Declaración de Filadelfia (1944), la Declaración de la OIT relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), el Programa de Trabajo Decente (1999), el Programa Global de Empleo (2003), las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), el Pacto Mundial para el Empleo (2009) y las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en la discusión recurrente sobre el empleo (2010), así como el conjunto de normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión del trabajo y los jóvenes.

9. La resolución adoptada por la CIT en 2005 relativa al empleo de los jóvenes y su amplio conjunto de conclusiones proporciona un buen marco sobre el cual basarse. Se formula aquí un nuevo llamado a la acción para enfrentar la nueva y grave crisis del empleo juvenil.

10. En el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, que incluye un conjunto de medidas para dar respuesta a la crisis, se pide a los países que amplíen la ayuda destinada a los hombres y mujeres vulnerables que se han visto gravemente afectados por ésta, incluidos los jóvenes en situación de riesgo. La acción y la aplicación coordinadas de las políticas formuladas en el Pacto ayudaron a salvar millones de empleos.

11. En la discusión general celebrada por la CIT en 2012 se examinaron la magnitud y las características de la crisis del empleo juvenil, agravada en muchos países por la crisis económica y financiera mundial. Se analizaron en particular las elevadas tasas de desempleo y subempleo, el deterioro de la calidad de los puestos de trabajo disponibles para los jóvenes, su desvinculación del mercado de trabajo y la evolución lenta y difícil hacia el trabajo decente. Se extrajeron enseñanzas de la aplicación de la resolución de la CIT de 2005 y se evaluaron las innovaciones en materia de políticas en algunas esferas. Se tomó nota asimismo de los debates del Foro de Empleo Juvenil, que reunió a 100 líderes juveniles en Ginebra del 23 al 25 de mayo de 2012.

12. En estas conclusiones de 2012:

- a) se subraya el compromiso renovado de agilizar la aplicación de la resolución adoptada por la CIT en 2005;
- b) se hace un llamado urgente a la acción en vista de la nueva situación de crisis, y
- c) se ofrece orientación sobre el camino a seguir.

PRINCIPIOS RECTORES

13. No existe ningún enfoque universal. Es necesario adoptar un enfoque multidimensional con medidas para impulsar un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes, a fin de afrontar las consecuencias sociales de la crisis asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad financiera y fiscal.

14. Los principios rectores son los siguientes:

- tomar en consideración la diversidad de las situaciones nacionales para elaborar un conjunto de políticas multidimensional, coherente y adaptado a cada contexto;
- incluir el pleno empleo como objetivo esencial de las políticas macroeconómicas;
- asegurar la coherencia efectiva entre las políticas económicas, de empleo, de educación y formación, y de protección social;
- promover la participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas mediante el diálogo social;
- adoptar una combinación de políticas bien calibrada que aliente a un número mayor de empleadores a invertir y a generar nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes;
- garantizar que todos los programas y políticas respeten los derechos de los trabajadores jóvenes y tengan en cuenta la dimensión de género;
- corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias de los jóvenes, que limitan el acceso a las oportunidades de empleo;
- alentar la iniciativa empresarial juvenil con el fin de impulsar el crecimiento de empresas sostenibles, entre ellas las cooperativas y las empresas sociales, en las zonas rurales y urbanas;
- crear alianzas de colaboración innovadoras con múltiples actores en las que participen los gobiernos, los interlocutores sociales, las instituciones educativas, las comunidades y los propios jóvenes;
- aprovechar las amplias posibilidades para el intercambio de experiencias que puedan inspirar acciones concretas y adaptadas a cada contexto, aun teniendo presente que los modelos de acción no se pueden reproducir de forma sistemática;
- llevar a cabo un seguimiento, una evaluación y una presentación de informes eficaces de las políticas y los programas para fundamentar las intervenciones futuras;
- los jóvenes son parte de la solución. Su voz ha de ser escuchada, su creatividad, aprovechada y sus derechos respetados en las acciones para afrontar la crisis del empleo juvenil.

POLÍTICAS DE EMPLEO Y ECONÓMICAS PARA PROMOVER EL EMPLEO JUVENIL

15. Responder al enorme problema del empleo que ha generado la crisis económica y financiera mundial requiere la movilización de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, así como de la OIT y de la comunidad multilateral mundial. En respuesta a esta situación, es esencial buscar el desarrollo y

el crecimiento económicos fuertes y sostenibles centrándose en la generación de empleos y la inclusión social.

16. Ningún enfoque parcial será eficaz. Se necesita un enfoque global en el que las políticas macro y microeconómicas funcionen conjuntamente para impulsar la empleabilidad de los jóvenes asegurando al mismo tiempo que existan oportunidades de empleo productivo para dar cabida a sus competencias laborales y a su talento.

17. Son esenciales unas políticas macroeconómicas favorables al empleo que refuercen la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación. Las diversas situaciones económicas de los países determinarán la combinación de políticas que adoptar para afrontar el reto.

18. Las políticas industriales y sectoriales son importantes para facilitar la transformación estructural.

19. El crecimiento del sector privado depende de la confianza de las empresas, de los inversores y de los consumidores, y es esencial para la creación de empleo.

20. La inversión pública intensiva en empleo en infraestructuras a gran escala y los programas públicos de empleo pueden generar nuevas oportunidades de trabajo decente y, al mismo tiempo, responder a las necesidades sociales y mejorar la infraestructura.

El camino a seguir

21. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) aplicar políticas que promuevan el empleo pleno, productivo y libremente elegido sobre la base del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122);
- b) promover políticas macroeconómicas favorables al empleo e incentivos fiscales que impulsen el crecimiento de la demanda agregada y la inversión productiva, aumentando así la capacidad de creación de empleo, y que faciliten el acceso a la financiación;
- c) asignar la máxima prioridad al empleo juvenil en los marcos nacionales e internacionales de desarrollo; elaborar, con la participación de los interlocutores sociales, planes de acción nacionales integrados, con plazos definidos y con objetivos medibles para el empleo decente;
- d) dar prioridad a las políticas de crecimiento generadoras de empleo que respondan al contexto económico actual y promuevan la sostenibilidad financiera a largo plazo, reconociendo al mismo tiempo que las medidas para impulsar el crecimiento deberían tener en cuenta las distintas realidades de los países;
- e) encontrar medios sostenibles desde la perspectiva presupuestaria para las intervenciones dirigidas específicamente a los jóvenes, como las políticas anticíclicas y las medidas para incidir en la demanda, programas públicos de empleo, mecanismos de garantía del empleo, infraestructura intensiva en empleo, subsidios salariales y de formación, así como otras intervenciones específicas en materia de empleo juvenil. Estos programas deberían garantizar la igualdad de trato a los trabajadores jóvenes;
- f) incorporar objetivos de desarrollo favorables a la creación de empleo en políticas industriales y sectoriales que puedan facilitar la transformación estructural, contribuir a una economía ambientalmente sostenible e impulsar una mayor inversión pública y privada en sectores que generen empleos decentes para los jóvenes;
- g) promover un entorno de políticas y reglamentación que facilite la transición al empleo formal y a puestos de trabajo decentes;
- h) impulsar la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones en materia de políticas por medio de consultas tripartitas periódicas, y

- i) establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

22. Los interlocutores sociales deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) participar en consultas tripartitas sobre las políticas económicas y de empleo con los gobiernos, y
- b) entablar consultas a nivel sectorial y empresarial con el fin de impulsar el crecimiento y promover estrategias generadoras de empleo prestando una atención especial a las necesidades de los jóvenes.

EMPLEABILIDAD: EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y COMPETENCIAS, Y TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO

23. El acceso a la educación básica es un derecho fundamental. En la resolución adoptada en 2005 por la CIT se reconocía la importancia de la educación, la formación y las competencias laborales para aumentar la empleabilidad y facilitar la evolución al trabajo decente. Ello se reafirmó en la discusión general de 2012. La educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo. Desde 2005 se ha logrado mucho y se ha aprendido mucho. No obstante, hay que seguir trabajando, pues persisten considerables deficiencias en relación con el acceso a la educación, la formación, la calidad de éstas y las competencias que facilitan, así como con su adaptación a los requisitos del mercado de trabajo. La inadecuación de las calificaciones y las competencias laborales al mercado de trabajo, así como la falta de oportunidades, siguen siendo una limitación importante para la empleabilidad de los jóvenes.

24. La crisis económica y financiera mundial ha exacerbado los antiguos problemas y ha creado otros nuevos, a saber:

- además de los 130 millones de jóvenes que carecen de las capacidades básicas de lectura, escritura y aritmética, las personas que abandonan la escuela antes de completar su instrucción constituyen un segmento cada vez mayor de jóvenes desfavorecidos. En relación con el primer grupo, el aumento de las medidas de protección social para ayudar a los hogares pobres a gestionar los riesgos sin que peligre la educación de los hijos resultó eficaz. Las transferencias en efectivo o las ayudas alimentarias pueden cumplir esta función si se integran en una estrategia de protección social más amplia. Frente al abandono escolar, las iniciativas para brindar una segunda oportunidad han resultado eficaces para llegar a los jóvenes que no trabajan ni realizan estudios o alguna formación. La experiencia indica que estas modalidades alternativas de formación tienen más éxito cuando sus métodos y sus contenidos no son tradicionales y se llevan a cabo en entornos informales o no estructurados;
- el desempleo de los diplomados universitarios surgió como un reto crucial. En este contexto, es preciso analizar y prever mejor las necesidades del mercado de trabajo;
- la transición lenta e incierta de la escuela al trabajo genera más dificultades para la inserción en el mercado laboral derivadas de la falta de experiencia. En este contexto han aumentado las pasantías, los aprendizajes profesionales y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral con el fin de obtener trabajo decente. Sin embargo, dichos mecanismos pueden correr el riesgo, en algunos casos, de ser utilizados como una forma de obtener mano de obra barata o de reemplazar a otros trabajadores que ya se encuentren en la empresa.

25. Por último, la experiencia indica que las medidas de educación y formación que responden a las necesidades del mundo del trabajo se derivan de una colaboración sólida entre el gobierno, en particular las autoridades encargadas de la educación y la formación, y los interlocutores sociales, concretamente a través del diálogo social y de la negociación colectiva.

El camino a seguir

26. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) garantizar el acceso a una educación básica gratuita y de calidad;
- b) reforzar los vínculos entre la educación, la formación y el mundo del trabajo por medio del diálogo social en lo que respecta a la inadecuación de las competencias y la normalización de las calificaciones en respuesta a las necesidades del mercado de trabajo, y mejorar la enseñanza y formación técnica y profesional, concretamente el aprendizaje profesional y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral y de formación en la empresa;
- c) formular estrategias de desarrollo de competencias laborales que refuercen las políticas sectoriales, que aprovechen las tecnologías y los conocimientos prácticos de cada sector y que permitan la adquisición de mejores competencias y empleos mejor remunerados;
- d) mejorar la oferta y las modalidades de aprendizaje profesional: i) complementando el aprendizaje en el lugar de trabajo con una formación institucional más estructurada; ii) perfeccionando las competencias pedagógicas de los maestros artesanos y formadores que supervisan la formación; iii) incluyendo la alfabetización y las competencias para la subsistencia, y iv) reforzando la participación de la comunidad, sobre todo para asegurar el acceso de las mujeres jóvenes y otros grupos de población juvenil vulnerables a más ocupaciones;
- e) reglamentar y controlar el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla;
- f) ampliar el alcance de la educación formal y la formación mediante métodos de formación a distancia que combinen material impreso, centros de consulta para el estudio a distancia y elementos presenciales;
- g) mejorar los mecanismos para la detección temprana de las personas que podrían abandonar la escuela prematuramente y prestarles apoyo para que no lo hagan, o para que puedan aprovechar otras oportunidades de empleo, instrucción o formación;
- h) respaldar las iniciativas que brinden una segunda oportunidad para facilitar la adquisición de competencias y conocimientos básicos a aquellas personas que abandonan la escuela prematuramente o que nunca asistieron a ella y a las personas desempleadas que desean reanudar sus estudios, prestando atención especial a las mujeres jóvenes y las niñas;
- i) promover la formación de los formadores, que se ha revelado como uno de los elementos más necesarios para ampliar el sistema de desarrollo de las competencias laborales;
- j) establecer sistemas de validación de los conocimientos previos, de la enseñanza no formal y de las competencias adquiridas en el empleo;
- k) incluir técnicas de búsqueda de empleo en los programas escolares con el fin de reforzar la orientación profesional brindada y mejorar el acceso de los jóvenes a información sobre oportunidades profesionales;
- l) adoptar medidas de protección social adecuadas para ayudar a los hogares pobres a gestionar los riesgos sin que peligre la educación de los jóvenes, integradas en una estrategia más amplia de protección social, prestando asimismo atención a la sostenibilidad de los medios institucionales y financieros para su aplicación;
- m) promover el desarrollo de programas de formación y capacitación para el trabajo, que sean acordes con los requerimientos de las estrategias de desarrollo nacional y de los mercados de trabajo, y

n) establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

27. Los interlocutores sociales deberían considerar con suma atención, en su caso, cuando proceda la posibilidad de:

- a) contribuir al diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas y programas de educación, formación y aprendizaje permanente, con el fin de que respondan mejor al mundo del trabajo;
- b) entablar negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo de los pasantes y aprendices;
- c) alentar a las empresas a que ofrezcan pasantías y plazas de aprendices, y
- d) generar conciencia acerca de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes, los pasantes y los aprendices.

POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO

28. Las políticas de mercado de trabajo pueden facilitar la entrada o la reincorporación de los jóvenes al mercado laboral. Bien orientadas, ayudan a los jóvenes más desfavorecidos y pueden producir amplios beneficios económicos y sociales: más igualdad, integración social y demanda agregada.

29. Existen importantes vínculos entre las políticas de mercado de trabajo, activas y pasivas, y las políticas de salario mínimo en países que los han establecido, por lo que es importante que todos estos elementos se tengan en cuenta y se refuercen mutuamente a fin de alentar la creación de oportunidades de empleo para los jóvenes.

30. Los programas públicos de empleo e inversión deben, en su caso, promover el empleo en general y, especialmente, el empleo juvenil, sobre todo en los países con poca demanda de trabajadores, pues crean puestos de trabajo que requieren todo tipo de competencias laborales y tienen importantes efectos multiplicadores en la economía. Pueden proporcionar una base de normas laborales y favorecer en gran medida la productividad, el desarrollo del mercado y la protección social en el plano local. Pueden, además, contribuir a un medio ambiente sustentable y a desarrollar infraestructuras y obras comunitarias muy necesarias en muchos países.

31. La aplicación de políticas de mercado de trabajo exige capacidad institucional tanto a nivel público como a nivel privado. Las intervenciones tempranas pueden contribuir a prevenir el desempleo de larga duración al permitir que los servicios y recursos se destinen a los jóvenes sin empleo que más necesitan la ayuda, como los que no estudian ni trabajan, tanto de zonas rurales como urbanas.

32. En muchos países, el apoyo a los ingresos que se brinda a los jóvenes desempleados puede asociarse a programas activos de mercado de trabajo, de forma que se combinen seguros de desempleo, asistencia en caso de desempleo, sistemas de garantía del empleo u otras fórmulas adaptadas a la situación concreta de los diversos grupos, en consonancia con el concepto de piso de protección social. Las buenas prácticas demuestran que los mecanismos de condicionalidad, activación y obligaciones recíprocas pueden contribuir a reducir al mínimo los períodos de desempleo. Resultan particularmente eficaces para que los jóvenes en situación de riesgo de marginación se mantengan vinculados al mercado de trabajo.

El camino a seguir

33. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) revisar sus políticas y programas de mercado de trabajo para asegurarse de que contribuyen lo más eficazmente posible a la creación de empleo para los jóvenes;

- b) dar prioridad a medidas activas destinadas a proporcionar asistencia eficaz a los jóvenes y a sus empleadores potenciales para facilitar su incorporación a empleos decentes;
- c) destinar recursos suficientes a las políticas de mercado de trabajo, entre ellas los programas públicos de empleo, por tratarse de instrumentos esenciales para la promoción del empleo juvenil;
- d) integrar y secuenciar distintos componentes de las políticas activas de mercado de trabajo en relación tanto con la demanda como con la oferta para facilitar la transición de la escuela al mundo del trabajo y el paso a la economía formal;
- e) vincular el apoyo a los ingresos a la búsqueda activa de empleo y a la participación en las prestaciones derivadas de las políticas activas de mercado de trabajo;
- f) facilitar la creación de empleo garantizando una mayor adecuación entre la demanda y la oferta de trabajo mediante la provisión de servicios de empleo eficaces;
- g) mejorar las estrategias para facilitar la transición a la economía formal;
- h) armonizar y coordinar la provisión de servicios para compaginar mejor las medidas laborales y las de protección social;
- i) proporcionar protección social a quienes buscan su primer empleo;
- j) promover estrategias de inversión intensivas en empleo;
- k) consultar a los interlocutores sociales en lo relativo a la concepción, la aplicación y el seguimiento de las políticas de mercado de trabajo e invitarlos a participar en estos procesos;
- l) focalizar su atención en los jóvenes de las zonas rurales, convirtiéndolos en grupo destinatario prioritario de políticas y programas de desarrollo, y
- m) establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

34. Los interlocutores sociales deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) participar activamente en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la mejora de las políticas y programas de mercado de trabajo;
- b) colaborar estrechamente con el gobierno para mejorar la eficacia de los servicios de empleo, a fin de lograr que los jóvenes desempleados puedan aprovechar en mayor medida las oportunidades de trabajo decente que se generen;
- c) dar a conocer las ventajas de ofrecer oportunidades de empleo y de formación a los jóvenes desfavorecidos;
- d) participar con los gobiernos en la formulación de programas públicos de inversión e infraestructuras, y
- e) explorar vías creativas e innovadoras para ayudar a los jóvenes en su búsqueda de empleo y en el acceso a oportunidades de formación e instrucción.

INICIATIVA EMPRESARIAL Y EMPLEO POR CUENTA PROPIA DE LOS JÓVENES

35. Para algunos jóvenes, la iniciativa empresarial puede ser una vía hacia el trabajo decente y hacia la empresa sostenible, y debería incluirse dentro de los esfuerzos nacionales encaminados a superar la crisis del empleo juvenil. La promoción de la iniciativa empresarial abarca toda una serie de actividades realizadas con o sin ánimo de lucro, como el desarrollo de las empresas privadas, el empleo por cuenta propia, las empresas sociales y las cooperativas.

36. Distintos tipos de asistencia serán adecuados para responder a los retos específicos que enfrentan los jóvenes aspirantes a convertirse en empresarios, tanto en las zonas rurales como en las urbanas, teniendo en cuenta que estas aspiraciones pueden haber surgido en respuesta a oportunidades existentes o por necesidad.

37. Es esencial que exista un entorno propicio a la creación y al funcionamiento satisfactorio de una empresa. Los jóvenes empresarios hacen frente a las mismas dificultades al respecto que los demás. Un entorno empresarial que ayude a las empresas, a las cooperativas y a las empresas sociales a prosperar puede contribuir también al éxito de las que están en manos de los jóvenes, dirigidas por los jóvenes. El acceso al crédito para las microempresas y las empresas pequeñas y medianas ha disminuido, y su costo aumentado, a causa de la crisis financiera, y los jóvenes emprendedores suelen ser los que menos posibilidades tienen de acceder a esta financiación restringida. Un reto crucial es la creación de un entorno empresarial favorable a los jóvenes emprendedores.

38. Hay una serie de elementos que favorecen el éxito de los programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes:

- estos programas son más eficaces cuando se conciben y se ponen en práctica en colaboración con el sector privado. Muchos empleadores, así como sus organizaciones, tienen la capacidad, la experiencia y la relación necesaria con los jóvenes para poder hacer una aportación significativa a la ejecución de los programas;
- la coordinación de las medidas que comprenden también puede contribuir a la eficacia de estos programas de promoción de la iniciativa empresarial juvenil;
- la inclusión de contenidos de iniciativa empresarial en los programas escolares destinados a edades tempranas puede ser una buena manera de promoverla;
- las cooperativas y la economía social también pueden brindar a los jóvenes oportunidades para crear sus propias empresas y establecerse por cuenta propia.

39. Se reconoce que son necesarias una supervisión y una evaluación rigurosas de los programas para examinar su eficacia. Los indicadores clave de desempeño deberían ser la sostenibilidad de las empresas de nueva creación, el nivel de ingresos generado, el número de puestos de trabajo creados y su calidad.

El camino a seguir

40. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso:

- a) estrategias nacionales y mecanismos de coordinación y supervisión a fin de garantizar que las intervenciones para promover la iniciativa empresarial sean complementarias y eficaces;
- b) velar por que el entorno sea propicio ¹, entre otros para las microempresas, las empresas pequeñas y medianas, las cooperativas y la economía social, y favorezca las iniciativas empresariales de los jóvenes cuidando de que no haya relaciones laborales encubiertas;
- c) promover la iniciativa empresarial de los jóvenes, en especial de las mujeres jóvenes y otros grupos de población juvenil vulnerables;
- d) mejorar el acceso a la financiación en aras de la sostenibilidad de las empresas de los jóvenes, en particular las microempresas y las empresas pequeñas y medianas, las cooperativas y las empresas sociales. Ello puede incluir la subvención de líneas de crédito, la garantía de préstamos y el apoyo a iniciativas de microcrédito;
- e) facilitar el acceso de las microempresas a los mercados públicos, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), cuando éste se haya ratificado.
- f) adoptar medidas para facilitar la transición de los jóvenes empresarios de la economía informal a la formal, entre otras cosas promoviendo y facilitando el cumplimiento de la legislación nacional del trabajo;

¹ En consonancia con las conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas por la CIT en 2007.

- g) impartir formación sobre iniciativa empresarial a edades tempranas y dentro de los programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia el empresariado. Debería facilitarse asimismo información sobre las cooperativas a los estudiantes dentro de los programas nacionales de enseñanza, en consonancia con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), y
 - h) crear y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.
41. Las organizaciones de empleadores deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:
- a) establecer alianzas con los gobiernos para promover y prestar apoyo a la iniciativa empresarial juvenil;
 - b) colaborar con los gobiernos en la concepción y la ejecución de programas para promover la iniciativa empresarial juvenil;
 - c) hacer aportaciones sobre políticas y comerciales en relación con medidas renovadas e innovadoras con el fin de facilitar a los jóvenes emprendedores el acceso a la financiación necesaria para la creación y la expansión de sus empresas;
 - d) ofrecer y facilitar servicios de tutoría y otro tipo de asistencia a los jóvenes empresarios, y
 - e) promover las redes de empresarios jóvenes dentro de sus organizaciones.

DERECHOS DE LOS JÓVENES

42. Las normas internacionales del trabajo son importantes para proteger los derechos de los trabajadores jóvenes.

43. La resolución de la CIT de 2005 contiene un anexo en el que se enumeran las normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión de los jóvenes y el empleo. Otras adoptadas posteriormente también pueden ser pertinentes en los Estados Miembros (véase una lista actualizada en el anexo).

44. La resolución de la CIT de 2005 también reconoció que la legislación del trabajo y los convenios colectivos, cuando existen, deberían aplicarse a todos los trabajadores jóvenes, incluidos aquellos que actualmente carecen de protección por encontrarse en relaciones de trabajo encubiertas.

45. Los jóvenes siguen sufriendo de forma desproporcionada los déficit de trabajo decente y la mala calidad del empleo al que tienen acceso, que pueden medirse en términos de pobreza, baja remuneración o baja condición laboral y riesgo de enfermedades y accidentes laborales. Cada vez con más frecuencia, los trabajadores jóvenes pueden carecer de alternativas en la economía formal para evolucionar hacia un trabajo a tiempo completo a partir del empleo a tiempo parcial, temporal, ocasional o estacional. En la economía informal, los jóvenes suelen trabajar en condiciones deficientes, tanto en las zonas urbanas como en las rurales.

46. Al hacer frente al desempleo juvenil no debería olvidarse ni debilitarse la protección a la que los trabajadores jóvenes tienen derecho. Teniendo en cuenta el firme apoyo universal de que son objeto las normas internacionales del trabajo fundamentales, las políticas encaminadas a facilitar el acceso al empleo no deberían conducir a una discriminación en el trabajo. Los trabajadores jóvenes tienen los mismos derechos que los demás trabajadores. Las políticas de empleo juvenil deberían asimismo facilitar la transición del empleo temporal al empleo estable.

47. Experiencias nacionales recientes demuestran que, durante las recesiones económicas, los subsidios salariales bien concebidos y bien orientados pueden facilitar la entrada de trabajadores jóvenes al mercado laboral y moderar la depreciación de las competencias laborales. Sin embargo, se requiere un seguimiento y un control adecuados para impedir que estas medidas se apliquen de forma abusiva. La eficacia de estas medidas destinadas a garantizar unas condiciones mínimas a los trabajadores jóvenes depende de las demás políticas salariales, así como de los sistemas de salarios. Los salarios mínimos pueden ser

eficaces para impedir las prácticas de remuneración abusivas y discriminatorias y para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores jóvenes. El diálogo social a nivel nacional es esencial para desarrollar un marco coherente y estable de políticas salariales que ofrezca protección adecuada y mejore las perspectivas de empleo de los trabajadores jóvenes. En términos más generales, los convenios colectivos deberían aplicarse a estos trabajadores.

El camino a seguir

48. Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- a) adoptar un enfoque del empleo juvenil basado en los derechos;
- b) velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y por que se les concedan sus derechos en el trabajo;
- c) comprometerse a elaborar políticas de empleo juvenil, en consonancia con sus obligaciones nacionales y teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo;
- d) velar por que los servicios de inspección del trabajo u otros órganos pertinentes garanticen el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y los convenios colectivos y pongan freno a las prácticas no conformes de empleo juvenil, inclusive en la economía informal, previendo sanciones firmes y pertinentes;
- e) diseñar y poner en práctica mecanismos para proporcionar una protección adecuada, en particular una protección social, a todos los trabajadores jóvenes y favorecer la transición al empleo estable y al trabajo decente;
- f) promover y proteger los derechos de los trabajadores jóvenes a la sindicación y a la negociación colectiva;
- g) fijarse como meta la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la formación al respecto de los trabajadores jóvenes, incluida la formación inicial y previa al empleo;
- h) velar por que se respeten los salarios mínimos establecidos con arreglo a la legislación o por negociación colectiva aplicables a los trabajadores jóvenes;
- i) elaborar un marco coherente y estable de políticas salariales en consulta con los interlocutores sociales;
- j) diseñar, someter a seguimiento y supervisar adecuadamente las medidas adoptadas por los poderes públicos, como los subsidios salariales, para asegurarse de que estén sujetas a plazos y bien orientadas, y de que no den lugar a abusos. También es importante vincular estas medidas a la formación para la transferencia de competencias;
- k) incluir contenidos escolares sobre los derechos de los trabajadores en edades tempranas y en los programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia los derechos de los trabajadores, y
- l) establecer y consolidar mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de medir el impacto y perfeccionar los instrumentos de las políticas aplicadas.

49. Las organizaciones de empleadores deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de proceder a las siguientes acciones, y las organizaciones de trabajadores deberían:

- a) promover y alentar una mayor participación y representación de los jóvenes en sus organizaciones y darles más voz en el diálogo social;
- b) generar conciencia entre sus miembros acerca de los derechos de los trabajadores jóvenes, entre otras cosas mediante las nuevas tecnologías y las redes sociales, y
- c) contribuir activamente a la aplicación de los derechos de los trabajadores jóvenes.

50. La OIT tiene un importante papel que desempeñar como líder mundial y como centro de excelencia en lo relativo al empleo juvenil. Ha de respaldar la acción de los gobiernos, de los interlocutores sociales y del sistema multilateral para luchar contra la crisis del empleo juvenil y promover el trabajo decente para los jóvenes en los planos nacional, regional y mundial. La OIT cuenta con buenas bases para esta tarea vital de envergadura mundial gracias a su resolución de 2005 y a las aportaciones y experiencias compartidas por gobiernos, empleadores y trabajadores en 2012. Las presentes conclusiones parten de la resolución adoptada por la CIT en 2005, que reconoció las repercusiones de la crisis económica mundial y el gran reto que representan. Deberían aplicarse teniendo presente el plan de acción de 2005, y ampliarse en lo que respecta a desarrollo y difusión de conocimientos, asistencia técnica, alianzas de colaboración y actividades de sensibilización en aras del trabajo decente para los jóvenes.

51. La OIT debería aumentar su capacidad con respecto a los cinco temas siguientes: i) políticas económicas y de empleo; ii) empleabilidad; iii) políticas de mercado de trabajo; iv) iniciativa empresarial, y v) derechos en el trabajo. La OIT debería tratar de mejorar la coordinación entre aquellos de sus programas que abordan el empleo juvenil, incluidos los de cooperación técnica. Sus actividades de promoción del empleo de los jóvenes deberían someterse a un seguimiento y una evaluación rigurosos que permitan garantizar su eficacia en cuanto a los costos y su impacto positivo. Ello ha de llevarse a cabo mediante el establecimiento de metas medibles y de indicadores. El empleo juvenil debería figurar entre los temas de la discusión recurrente sobre el empleo que la CIT celebrará en 2014.

1. Desarrollo y difusión de conocimientos

52. La OIT debería reforzar su labor relativa al desarrollo de conocimientos y a la difusión de información sobre el empleo juvenil en los siguientes ámbitos:

- ***Tendencias del empleo:*** recopilar, analizar y difundir datos e información sobre las tendencias del mercado de trabajo juvenil en relación con los salarios, las condiciones de trabajo, las diversas modalidades contractuales para los jóvenes, la inadecuación de las competencias laborales y la transición de la escuela al trabajo, entre otros.
- ***Cuestiones emergentes:*** realizar investigaciones sobre temas emergentes, entre ellos las políticas e intervenciones que favorezcan la adquisición de experiencia laboral y combinen sistemas de formación y trabajo, reduzcan la informalidad y mejoren la calidad del empleo, afronten la vulnerabilidad de determinados grupos de trabajadores jóvenes, como los migrantes, y extiendan la protección social a los trabajadores jóvenes.
- ***Políticas macroeconómicas e industriales:*** ampliar la capacidad técnica para evaluar el impacto en el empleo de las políticas macroeconómicas e industriales.
- ***Políticas y programas de empleo juvenil:*** recopilar información sobre políticas y programas nacionales y analizar su eficacia, entre otras cosas, mediante exámenes voluntarios *inter pares* con participación de varios países, y difundir los resultados a través de bases de datos mundiales y otros medios.
- ***Evaluación:*** realizar evaluaciones de las intervenciones que hayan resultado eficaces en la promoción del trabajo decente para los jóvenes y extraer enseñanzas de las mismas. Debería dedicarse especial atención a la evaluación de programas de fomento de la iniciativa empresarial y del empleo por cuenta propia de los jóvenes.
- ***Buenas prácticas:*** establecer mecanismos para el examen y la difusión de buenas prácticas en lo que respecta a intervenciones en el ámbito del empleo juvenil, entre otros, mediante el aprendizaje recíproco y la cooperación Sur-Sur.

2. Asistencia técnica

53. La OIT debería continuar prestando asistencia a los Estados Miembros para que puedan otorgar prioridad al empleo juvenil mediante la formulación y la aplicación de las políticas mencionadas en la resolución de la CIT adoptada en 2005 y en las presentes conclusiones, entre otros, a través de Programas de Trabajo Decente por País. Dentro de los límites de los recursos disponibles, debería ofrecerse asistencia técnica en los siguientes ámbitos:

- Integración de las prioridades en materia de empleo juvenil en **los marcos nacionales de desarrollo y en las políticas de empleo**, y búsqueda de una mayor complementariedad de las políticas de mercado de trabajo y de protección social. La OIT debería asimismo proponer, a petición de los países, opciones de política macroeconómica que favorezcan la creación de empleo.
- Formulación de **planes nacionales de acción**, que han de ser exhaustivos, estar sujetos a plazos y sustentados por la asignación de recursos humanos y financieros al efecto.
- Recopilación sistemática de **datos sobre el mercado de trabajo** desglosados por edad y por género.
- **Elaborar bases de perfiles** para definir mejor la orientación de los programas y servicios de empleo para los jóvenes desfavorecidos y lograr que sean más eficaces con respecto a los costos.
- **Programas públicos de inversión y de empleo** que den prioridad al empleo juvenil.
- **Sistemas de desarrollo de las competencias laborales** para reforzar los vínculos entre los programas de formación y las necesidades del mercado de trabajo.
- **Programas integrales de mercado de trabajo** destinados a los jóvenes, que presten especial atención a los desfavorecidos.
- **Desarrollo de la iniciativa empresarial, las cooperativas y empresas sociales**, entre otras cosas mediante la educación y el acceso a servicios financieros y de otro tipo, como los de tutoría.
- **Servicios públicos de empleo** concebidos para responder a las necesidades de los jóvenes y para llegar a los que viven en zonas rurales, entre otras cosas mediante la cooperación entre las oficinas de empleo y las autoridades municipales, los interlocutores sociales, los servicios sociales, los servicios privados de empleo, cuando existan, y las organizaciones de la sociedad civil.
- **Desarrollo de la capacidad y elaboración de herramientas** para reforzar las tareas de seguimiento y evaluación por parte de las instituciones gubernamentales con el fin de evaluar el impacto de las medidas de fomento del empleo juvenil, a fin de fundamentarlas y desarrollarlas sobre la base de datos empíricos.

3. Alianzas de colaboración y sensibilización

54. La OIT debería continuar asumiendo el liderazgo y colaborando con otros organismos internacionales en el plano mundial (especialmente del sistema multilateral), regional y local a fin de aprovechar todos los medios de acción para promover y defender el trabajo decente y productivo para los jóvenes, y evitar así la aparición de una generación perdida.

- **Liderazgo mundial en favor del empleo juvenil.** La OIT debería tomar la iniciativa a nivel mundial en la promoción del trabajo decente para los jóvenes. A ese respecto, debería establecer alianzas estratégicas y de colaboración para situar el empleo juvenil como objetivo central de la agenda de desarrollo mundial, entre otras cosas actuando para que se incluyan metas específicas de empleo juvenil en el marco posterior a los Objetivos de Desarrollo del Milenio después de 2015. La OIT debería: i) promover el diálogo en materia de políticas y la coherencia en lo relativo a cuestiones de empleo juvenil; ii) llevar

a cabo investigaciones aplicadas y actividades de intercambio de conocimientos; iii) proporcionar asistencia técnica a los Estados Miembros y promover alianzas de colaboración específicas e innovadoras con miras a unas intervenciones eficaces en cuanto a los costos, y iv) promover la armonización y la coordinación de las políticas en materia de empleo de las Naciones Unidas y de otras instituciones multilaterales.

- **Alianzas regionales y nacionales.** La OIT debería continuar promoviendo las alianzas regionales y nacionales en favor del empleo juvenil, concretamente en las zonas rurales. Estas alianzas deberían incluir la participación de redes de jóvenes pertenecientes a organizaciones de empleadores y de trabajadores, y pueden asimismo integrar a otras organizaciones juveniles representativas que actúen promoviendo el trabajo decente para los jóvenes a escala regional y nacional.
- **Sensibilización.** La OIT debería sensibilizar a los jóvenes en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo y los derechos en el trabajo, la empleabilidad y la iniciativa empresarial, entre otras cosas, mediante la creación de redes que promuevan el trabajo decente para los jóvenes y el uso de las redes sociales y de otros medios de comunicación y difusión. Debería asimismo hacer un seguimiento de la situación relativa a los derechos de los jóvenes en todo el mundo e informar al respecto.

MOVILIZACIÓN DE RECURSOS

55. Con el fin de responder a la demanda creciente de asistencia técnica, la OIT debería elaborar una estrategia de movilización de recursos para ampliar las actividades que realiza en este ámbito en apoyo de las prioridades en materia de empleo juvenil dentro de los Programas de Trabajo Decente por País, así como para iniciativas de carácter regional y mundial. En esta estrategia debería especificarse la función que las alianzas de colaboración pueden desempeñar con miras a la movilización de recursos a partir de diversas fuentes a fin de superar la crisis del empleo juvenil.

Anexo

Normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión del empleo y los jóvenes

Además de los convenios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus respectivas recomendaciones — el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951; el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 138) y la Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973; el Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 — y de los convenios prioritarios sobre empleo e inspección del trabajo y sus respectivas recomendaciones — el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995; la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio (núm. 129) y la Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 — estos instrumentos incluyen en particular: el Convenio (núm. 88) y la Recomendación (núm. 83) sobre el servicio del empleo, 1948; el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978; el Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997; el Convenio (núm. 142), 1975 y la Recomendación (núm. 195), 2004 sobre desarrollo de los recursos humanos; la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182); la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971; el Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983; el Convenio (núm. 97) y la Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949; el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151); el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002; la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); el Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001; el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000; el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77); el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78); la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79); el Convenio (núm. 95) y la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949; el Convenio (núm. 131) y la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970; el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio (núm. 168) y la Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988; el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990; el Convenio (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la

seguridad y salud en el trabajo, 2006; el Convenio (número 189) y la Recomendación (número 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011; la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número 198), y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (número 200).

III

Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 101.ª reunión, 2012:

Habiendo celebrado una discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en conformidad con el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, con el objeto de examinar la forma en que la Organización podría responder de manera más efectiva a las realidades y necesidades de sus Miembros mediante la utilización coordinada de todos sus medios de acción,

1. Adopta las conclusiones siguientes, que contienen un marco de acción para el respeto efectivo y universal, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste la debida consideración a estas conclusiones y a que oriente a la Oficina Internacional del Trabajo en la puesta en práctica de las mismas, y

3. Solicita al Director General que:

- a) prepare un plan de acción que incorpore las prioridades del marco de acción, que se someterá a la consideración del Consejo de Administración en su 316.ª reunión, en noviembre de 2012;
- b) remita y señale las presentes conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
- c) tenga en cuenta estas conclusiones al preparar las propuestas futuras de programa y presupuesto y facilite actividades con cargo a recursos extrapresupuestarios, y
- d) mantenga informado al Consejo de Administración acerca de la aplicación.

Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

PRINCIPIOS RECTORES Y CONTEXTO

1. La adopción en 1998 de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo marcó un avance histórico en el mandato de la OIT para la realización de la justicia social como condición previa para la paz universal y permanente. En dicha Declaración se reconoce explícitamente la obligación de todos los Miembros de la OIT de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la correspondiente obligación de la OIT de respaldar los esfuerzos de sus Miembros utilizando todos sus medios de acción. La Declaración ha movilizado

¹ Adoptada el 13 de junio de 2012.

a actores nacionales e internacionales en aras de la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se han logrado progresos importantes al respecto. No obstante, aún queda mucho por hacer, pues se siguen denegando los derechos básicos en el trabajo a millones de personas.

2. Poco antes de que se desencadenara una crisis financiera y económica mundial que amenazó con frenar o invertir los progresos, la OIT adoptó en 2008 la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. En esa Declaración se reafirman los valores y el cometido de la OIT en el contexto de la globalización, así como el lugar central que los principios y derechos fundamentales en el trabajo ocupan en todo el Programa de Trabajo Decente de la OIT, y se abren nuevas vías para optimizar la contribución de la OIT a su realización.

3. Ante la crisis y sus consecuencias sociales, al adoptar el Pacto Mundial para el Empleo, la Conferencia de 2009 puso énfasis, entre otras cosas, en la importancia de la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de un diálogo social constructivo en tiempos de mayor tensión social.

4. En este momento de 2012 en que la inestabilidad financiera y económica sigue amenazando el crecimiento económico mundial, la OIT y sus Estados Miembros proclaman nuevamente su determinación de trabajar por la realización universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como objetivo necesario, urgente y factible con miras a impulsar el desarrollo y la justicia social.

5. En este contexto, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirma:

- a) la naturaleza universal y permanente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) la importancia especial de los mismos por cuanto son a la vez derechos humanos y condiciones que propician el logro de los demás objetivos estratégicos de la OIT y también la creación de empleos decentes al afianzar los vínculos entre el crecimiento económico y las empresas sostenibles y el progreso social; la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva revisten particular importancia al respecto; y
- c) la naturaleza inseparable e interrelacionada de todas las categorías de principios y derechos fundamentales, que se refuerzan mutuamente, y la consiguiente necesidad de utilizar un enfoque integrado para su realización.

6. La realización plena de los principios y derechos fundamentales en el trabajo se verá favorecida por un entorno de respeto de todos los derechos humanos y las libertades democráticas, así como por:

- a) el respeto del estado de derecho, un poder judicial independiente, una gobernanza transparente y eficaz, instituciones públicas eficientes y la ausencia de corrupción;
- b) unos sistemas de protección social y de educación de calidad universalmente accesibles; y
- c) un diálogo social efectivo y eficaz.

7. El presente marco de acción, derivado de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se basa en la obligación que todos los Estados Miembros tienen de respetar, promover y hacer realidad estos principios y derechos, en consonancia con la Declaración de 1998. La OIT debe ayudar a los mandantes a cumplir con esta obligación, basándose en las necesidades que hayan establecido y expresado, inclusive en esta discusión recurrente.

**Marco de acción para el respeto, la promoción
y la realización efectivos y universales de
los principios y derechos fundamentales
en el trabajo, 2012-2016**

I. RESPETO, PROMOCIÓN Y REALIZACIÓN UNIVERSALES
DE LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES
EN EL TRABAJO

8. Aunque desde 1998 se han realizado progresos importantes hacia la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluso con respecto a la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales, siguen existiendo déficit importantes. Deberían tomarse medidas para acelerar el ritmo hacia la realización efectiva y universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otras cosas, mediante la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales.

9. Respecto de las prioridades generales, la OIT debería, de manera activa y urgente:

- a) poner en marcha una campaña generalizada de información y sensibilización sobre todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en ese contexto, prestar asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por despertar la conciencia en el plano nacional acerca de la importancia y los beneficios de la plena aplicación de esos principios y derechos fundamentales;
- b) evaluar los progresos relativos a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por medio de la recopilación, consolidación y difusión de información sistemática, precisa, actualizada, transparente y fácil de usar;
- c) dar un nuevo impulso mediante la cooperación técnica y otros medios a la campaña de ratificación universal de los ocho convenios fundamentales, teniendo en cuenta las bajas tasas de ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); y
- d) prestar la asistencia técnica que necesitan los Estados Miembros, hayan o no ratificado los convenios fundamentales, sobre la base de un análisis de las dificultades que se plantean para avanzar hacia la ratificación de esos convenios fundamentales y/o su aplicación efectiva, inclusive mediante los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

II. ACCESO PARA TODOS A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

10. Se requieren esfuerzos para asegurar que la legislación nacional proteja de manera adecuada los derechos de todos los trabajadores, que éstos tengan acceso a mecanismos de cumplimiento expeditos, justos e imparciales y que puedan ejercer efectivamente la libertad sindical y la negociación colectiva. También se requieren esfuerzos para apoyar la organización de los grupos y categorías mencionados a continuación y para poner en marcha procesos de negociación colectiva y de diálogo social que permitan a éstos hacer oír su voz.

11. Aun cuando ningún sector de la economía está exento de violaciones a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la mayoría de estas violaciones afectan a los adultos y los niños en la economía informal. Además, en muchos países, algunos grupos de población, como los trabajadores migrantes, las minorías étnicas y los pueblos indígenas y tribales, otros grupos víctimas de la exclusión social y ciertas categorías de trabajadores, como los trabajadores rurales, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y los

trabajadores de los sectores de exportación, están más expuestos que otros a la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

12. Asimismo, el aumento de las formas de empleo atípicas, en casos en que la legislación nacional no las regula adecuadamente, plantea cuestiones en cuanto al pleno ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este contexto, los trabajadores jóvenes y las trabajadoras son particularmente afectados.

13. Por lo que respecta a los grupos y categorías de trabajadores antes mencionados, la OIT debería:

- a) prestarles una atención particular en sus actividades de cooperación técnica e investigación en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) organizar una reunión de expertos, realizar investigaciones y respaldar los estudios nacionales sobre las repercusiones positivas y negativas que las formas atípicas de empleo pueden tener en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, e identificar e intercambiar prácticas óptimas sobre su regulación;
- c) organizar una reunión de expertos y realizar investigaciones y respaldar los estudios nacionales en torno a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la economía informal; y
- d) implantar un enfoque integrado y coherente entre su acción sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las actividades de cooperación técnica relativas a los otros tres objetivos estratégicos que tratan del empleo, la protección social y el diálogo social.

III. CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO A NIVEL NACIONAL

14. Contar con instituciones y mecanismos eficaces de control del cumplimiento es una condición previa imprescindible para la plena aplicación de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo, en muchos Estados Miembros ello sigue siendo un problema.

15. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían considerar lo siguiente:

- a) velar por la existencia y el funcionamiento eficaz de instituciones que se encarguen del cumplimiento y el control de la aplicación de estos principios y derechos, con inclusión de una inspección del trabajo y de mecanismos ágiles, justos e imparciales, para resolver conflictos relativos a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) formular y reforzar medidas de prevención, inclusive campañas de sensibilización, en el marco de estrategias integrales para la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- c) en lo atinente al trabajo forzoso y al trabajo infantil, formular un enfoque complementario que permita articular la acción de la justicia penal y las instituciones laborales, reforzando la protección de las víctimas, entre otras cosas, mediante un seguimiento eficaz de la incidencia del trabajo infantil y el trabajo forzoso;
- d) desplegar esfuerzos especiales para poner fin a toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación, y promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, para reducir la diferencia de remuneración entre unas y otros, y para hacer efectivo el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, como parte de la promoción general de la igualdad de género; y
- e) medios para respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

16. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- a) deberían comprometerse a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, inclusive llevando a cabo campañas de promoción y sensibilización entre sus miembros; y
- b) pueden, mediante el diálogo social, dar sugerencias sobre las prioridades y actividades de la inspección del trabajo y de otras instituciones independientes encargadas de controlar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

17. Teniendo en cuenta las conclusiones relativas a la administración del trabajo y la inspección del trabajo, adoptadas por la Conferencia en 2011, la OIT debería:

- a) proporcionar asistencia para fortalecer las capacidades de las distintas instituciones y tribunales nacionales que intervienen en el control del cumplimiento de la legislación nacional y de otras medidas en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido un poder judicial independiente;
- b) compartir las mejores prácticas en relación con las estrategias de aplicación como parte integrante de las actividades de cooperación técnica de la OIT relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y
- c) prestar apoyo técnico para las reformas legislativas e institucionales relacionadas con el control de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

IV. MOVILIZACIÓN DE LOS MEDIOS DE ACCIÓN DE LA OIT EN RELACIÓN CON LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

18. Al objeto de dar plena efectividad a la Declaración de 2008 y a la Declaración de 1998, la Organización debería movilizar y coordinar todos sus medios de acción a fin de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el terreno y de responder a las necesidades establecidas y expresadas por los mandantes con arreglo a las responsabilidades de los mismos. Ello debería ser apoyado por la coherencia y la coordinación de toda la Oficina. La acción de la OIT en el campo de los principios y derechos fundamentales debería tomar en consideración la interrelación entre las cuatro categorías de principios y derechos y los otros tres objetivos estratégicos. Además, debería velarse por la integración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las actividades relacionadas con los otros tres objetivos estratégicos.

Eficacia de la planificación y la asignación de recursos

19. La OIT debería:

- a) hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo como condiciones que propician la consecución de los otros tres objetivos estratégicos, en su marco estratégico y de programación;
- b) asegurar que se asignen recursos suficientes para la promoción de cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, para el funcionamiento eficaz y eficiente de los órganos de control de la OIT y de la Oficina como su secretaría y para la puesta en práctica de las presentes conclusiones;
- c) emprender una estrategia de captación de recursos extrapresupuestarios para las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, a fin de atender las necesidades de los mandantes tripartitos; y
- d) llevar a cabo una evaluación profunda y detallada de la acción de la OIT con respecto a todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que habrá de concluir a finales de 2015.

Fortalecimiento de la cooperación técnica y desarrollo de capacidades

20. La OIT debería:

- a) integrar las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo en los PTDP, asegurando que su inclusión sea considerada sistemáticamente en la etapa de diseño de estos programas, en consulta con los mandantes;
- b) esforzarse por potenciar las capacidades de todos los mandantes, en todos los niveles, incluida la oferta de formación para las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de optimizar su contribución a la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, y a la prevención de la trata de personas para su explotación en el trabajo; y
- c) ampliar más la formación ofrecida a las instituciones encargadas del cumplimiento de la ley, a los tribunales y al poder judicial sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Incremento de las capacidades de investigación

21. En consonancia con la estrategia de la Organización en materia de conocimientos, la OIT debería:

- a) desarrollar y mantener una base de conocimientos completa y actualizada sobre cada categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular:
 - i) mejorando la investigación sobre políticas efectivas en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil;
 - ii) reforzando aun más la recopilación y el análisis de las estadísticas sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil;
 - iii) formulando propuestas para la elaboración de una metodología que permita estimar la incidencia de la discriminación en el empleo y la ocupación y hacer un seguimiento y un análisis de la evolución al respecto; y
 - iv) construyendo una base de conocimientos integrados sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva;
- b) llevar a cabo estudios empíricos sobre el impacto social y económico de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y
- c) prestar asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por mejorar la recopilación nacional de datos sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Eficacia de la acción normativa

22. La OIT debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes, incluidos los convenios sobre gobernanza, al objeto de contribuir a la plena aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) intensificar las sinergias entre el seguimiento de la Declaración de 1998 y las actividades de los órganos de control de la OIT relativas a los convenios fundamentales y la cooperación técnica; y
- c) llevar a cabo un análisis detallado, inclusive mediante la posible convocación de reuniones de expertos para identificar las deficiencias en la cobertura actual de las normas de la OIT con el fin de determinar si es necesario emprender una acción normativa para:

- i) complementar los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso en los ámbitos de la prevención y protección de las víctimas, incluida la compensación; y
- ii) hacer frente a la trata de personas para la explotación laboral.

V. CONSIDERACIÓN DE OTRAS INICIATIVAS DESTINADAS
A PROMOVER LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

23. El creciente interés por los principios y derechos fundamentales en el trabajo se ha cristalizado recientemente en su inclusión cada vez más frecuente en una gran diversidad de iniciativas ajenas al ámbito de la OIT. Esta evolución abre oportunidades para que la OIT reafirme su función singular y especializada como fuente de las normas internacionales del trabajo y asegure la realización del mandato que le incumbe en cuanto a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La OIT debería afirmar la legitimidad y la autoridad que se derivan de sus singulares estructura y gobernanza tripartitas. En este contexto, la OIT debería intensificar el seguimiento de la evolución en cuanto a la medida en que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se abordan en otras iniciativas internacionales fuera de la OIT.

24. Además, se alienta a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT a tomar medidas para asegurar la coordinación y la coherencia entre las posturas que adopten en la OIT y las que adopten en otros foros con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Entre estos esfuerzos se podrían incluir cuando proceda, mecanismos de consulta efectiva entre los ministerios competentes y con los interlocutores sociales.

25. La OIT debería, previa solicitud, facilitar la cooperación entre los Estados Miembros y otras organizaciones internacionales para apoyar medidas nacionales orientadas a realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

26. Por lo que se refiere a las alianzas con otras organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos, la Organización debería alentar la coherencia a nivel de las políticas, la coordinación internacional y la colaboración en el sistema multilateral para la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, inclusive:

- a) profundizando y ampliando las alianzas en el sistema de las Naciones Unidas con respecto a las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, y especialmente con los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas que promueven los derechos humanos;
- b) adoptando medidas eficaces para fortalecer la integración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) en coordinación con los PTDP, cuando proceda;
- c) desplegando esfuerzos para arraigar aun más el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los programas económicos, financieros y de desarrollo de los organismos del sistema multilateral, en razón de su particular importancia como derechos y como condiciones propicias y de la necesidad consiguiente de mantener una estrecha correlación entre el crecimiento económico y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y
- d) asociándose más estrechamente con las organizaciones multilaterales competentes, inclusive invitándolas a participar en los foros de la OIT, con el fin de tener más adecuadamente en cuenta el impacto que las actividades de esas organizaciones tienen en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover una mejor coordinación entre sus programas y actividades y los de la OIT.

27. En lo que atañe a los acuerdos comerciales:

- a) la posición de la OIT se ha definido claramente en:
 - i) la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, en la que se subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento (párrafo 5); y
 - ii) la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, en la que se establece que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas (parte I, A), iv));
- b) al respecto, se alienta a la OIT a que refuerce su labor analítica y de investigación en este campo y, cuando se le solicite, a que proporcione asistencia a los Miembros que deseen promover conjuntamente los objetivos estratégicos en el marco de acuerdos bilaterales o multilaterales, siempre y cuando sean compatibles con sus obligaciones respecto de la OIT.

28. Con respecto a las iniciativas privadas voluntarias, en el entendido de que estas iniciativas no deberían menoscabar el ejercicio de las responsabilidades que incumben al Estado, la OIT debería:

- a) a la luz de la evolución reciente en las Naciones Unidas con respecto a las empresas y los derechos humanos, llevar a cabo e intensificar actividades, incluido el suministro de información a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores sobre el contenido y significado de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en que se utilice plenamente la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1977 (enmendada) y su seguimiento, con la estrecha participación de los empleadores y los trabajadores; y
- b) mejorar las actividades de la OIT en materia de alianzas público-privadas en conformidad con la estrategia de la OIT sobre las alianzas público-privadas y evaluar la medida en que están contribuyendo a la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Seguimiento

29. La Conferencia invita al Consejo de Administración a que oriente a la Oficina en la puesta en práctica oportuna de estas conclusiones, incluido el marco de acción establecido en las mismas. Ello debería abarcar el examen de los planes de acción existentes adoptados en el contexto del seguimiento de la Declaración de 1998, teniendo en cuenta las decisiones adoptadas en otros foros y haciendo especial referencia a la hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016, y realizando todo ajuste que considere apropiado.

30. La Conferencia solicita al Director General que:

- a) incorpore las prioridades establecidas en este marco de acción en un plan de acción sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo para su examen por el Consejo de Administración, en su 316.^a reunión (noviembre de 2012); y
- b) que estas conclusiones se tengan en cuenta al preparar las futuras propuestas de programa y presupuesto y que facilite fuentes extrapresupuestarias, y que presente informes sobre su aplicación al Consejo de Administración.

31. El plan de acción suministrará la base respecto de la cual la Conferencia de 2016 evaluará los resultados de las medidas tomadas por la Organización, teniendo debidamente en cuenta su eficacia, rendición de cuentas, transparencia y eficiencia.

IV

Resolución relativa a las medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 101.^a reunión, 2012:

Tomando nota de las medidas adoptadas previamente por la Conferencia Internacional del Trabajo para garantizar el cumplimiento por Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta que se había instituido para examinar la observancia por Myanmar de sus obligaciones respecto del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), a saber, la resolución sobre el recurso generalizado al trabajo forzoso en Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 87.^a reunión (junio de 1999) (la «resolución de 1999»), y la resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.^a reunión (mayo-junio de 2000) (la «resolución de 2000»);

Habiendo sido informada por la Mesa del Consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo, los Estados Miembros y otras organizaciones internacionales de los progresos realizados por Myanmar en el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta;

Tomando nota de las conclusiones adoptadas el 4 de junio de 2012 por la Comisión de Aplicación de Normas como resultado de la discusión mantenida en su sesión especial sobre Myanmar celebrada durante la presente reunión de la Conferencia;

Considerando que el mantenimiento de las medidas vigentes ya no contribuiría al logro del resultado perseguido, esto es, el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta,

1. Decide que la limitación de la cooperación o asistencia técnicas de la OIT al Gobierno de Myanmar, establecida en el párrafo 3, *b*) de la resolución de 1999, se suprima con efecto inmediato a fin de que la OIT pueda prestar asistencia al Gobierno, a los empleadores y a los trabajadores respecto de diversas cuestiones contempladas en el mandato de la OIT;

2. Decide que la medida enunciada en el párrafo 3, *c*) de la resolución de 1999 también se suprima a fin de permitir que el Gobierno de Myanmar participe en las reuniones, coloquios y seminarios de la OIT al igual que cualquier otro Estado Miembro, y que los interlocutores sociales de Myanmar reciban el mismo trato;

3. Declara que las demás disposiciones de la resolución de 1999 dejan de aplicarse con efecto inmediato;

4. Suspende durante un año la recomendación contenida en el párrafo 1, *b*) de la resolución de 2000 con efecto inmediato. La Conferencia Internacional del Trabajo volverá a examinar la recomendación en 2013 a la luz de la información de que disponga en relación con la eliminación del trabajo forzoso en Myanmar. Se solicita al Consejo de Administración que incluya este punto en el orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia (2013);

¹ Adoptada el 13 de junio de 2012.

5. Solicita al Director General que prepare, para la reunión de noviembre de 2012 del Consejo de Administración, un informe relativo a las prioridades en materia de cooperación técnica de la OIT respecto de Myanmar, incluidos los recursos necesarios. En el informe se han de abordar los progresos realizados en la aplicación de la estrategia conjunta para la eliminación del trabajo forzoso en Myanmar, la puesta en práctica de la nueva legislación laboral, incluida la relativa a la libertad sindical y de asociación, y las repercusiones de la inversión extranjera en las condiciones de trabajo decente en el país;

6. Invita al Consejo de Administración a que, con miras a formular todas las recomendaciones que considere oportunas, organice en su reunión de marzo de 2013 una discusión sobre las disposiciones necesarias para examinar todas las cuestiones de importancia relacionadas con Myanmar en la 102.ª reunión de la Conferencia (2013);

7. Solicita que la Oficina Internacional del Trabajo preste una atención urgente a la identificación de las prioridades en materia de cooperación técnica en Myanmar, en estrecha consulta con el Gobierno y los interlocutores sociales del país. Esto debería sumarse a las prioridades establecidas con respecto al ejercicio pleno y efectivo de la libertad sindical y de asociación y a la eliminación del trabajo forzoso, en particular mediante la aplicación efectiva de la Estrategia Conjunta. Cabe señalar que el Gobierno ha reconocido la necesidad de adoptar medidas inmediatas respecto de la Estrategia Conjunta, con miras a su plena aplicación antes del plazo establecido;

8. Hace un llamamiento a los Estados Miembros y a las organizaciones internacionales para que pongan a disposición de la OIT los recursos financieros necesarios para que la Organización preste a Myanmar la asistencia técnica que precise a fin de hacer frente a las oportunidades y desafíos que plantea la rápida evolución de las circunstancias;

9. Invita al Consejo de Administración y a la Oficina Internacional del Trabajo a asignar las partidas presupuestarias adecuadas para dar apoyo a la Oficina de la OIT en Myanmar sobre una base razonable y estable;

10. Solicita a los Estados Miembros y a las organizaciones internacionales que sigan observando de cerca la situación y compartan con el Funcionario de Enlace de la OIT cualquier información relativa a la incidencia de trabajo forzoso en Myanmar;

11. Solicita a la OIT que coordine su labor con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales a fin de obtener su apoyo para las prioridades de la OIT en Myanmar;

12. Solicita al Gobierno de Myanmar que facilite la ampliación del ámbito de aplicación de las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo en Myanmar mediante la adopción de las disposiciones apropiadas;

13. Toma nota de que las disposiciones de los apartados *c)*, *d)* y *e)* del párrafo 1 de la resolución de 2000 ya no se aplican;

14. Invita al Director General a comunicar a las organizaciones internacionales competentes a las que se refiere el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución de la OIT, el texto de la presente resolución.

V

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2013¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2013 que figura en el anexo I del presente documento².

VI

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo,

- a) transmitir su profundo agradecimiento a la Sra. Gaudron por los valiosos servicios que ha prestado como jueza y como Presidenta del Tribunal y expresar su pesar por la dimisión de la Sra. d'Auvergne;
- b) renovar el mandato del Sr. Ba (Senegal), del Sr. Barbagallo (Italia) y de la Sra. Hansen (Canadá) por un período de tres años;
- c) nombrar al Honorable Sr. Michael Francis Moore (Australia) por un período de tres años, y
- d) nombrar al Honorable Sir Hugh Anthony Rawlins (Saint Kitts y Nevis) por un período de tres años.

VII

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2011¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros del año que finalizó el 31 de diciembre de 2011 y el Informe del Auditor Externo al respecto.

¹ Adoptada el 12 de junio de 2012.

² La escala de prorrateo a la que se refiere la resolución figura en anexo al informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, *Actas Provisionales* núm. 13, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
I. Resolución sobre los esfuerzos para hacer realidad los pisos de protección social nacionales en todo el mundo	1
II. Resolución – La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción	2
III. Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	17
IV. Resolución relativa a las medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT	25
V. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2013	27
VI. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	27
VII. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2011	27