



---

**PARA DECISION**

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Fecha y orden del día de la Conferencia  
Internacional del Trabajo**

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

*Indice*

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
Las discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración .....	1
Propuestas para el orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia .....	2
Propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.....	3

*Anexos*

I. Propuestas para el orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia .....	5
II. Propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia .....	23



## Introducción

1. El presente documento, que se somete a la consideración del Consejo de Administración en su 303.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2008), contiene propuestas de puntos que podrían inscribirse en el orden del día de la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo y de reuniones posteriores de la misma.
2. De conformidad con la práctica habitual, el Consejo de Administración celebra cada mes de noviembre una primera discusión sobre los puntos que se proponen para su inscripción en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará dos años y medio después. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración <sup>1</sup>, dicha discusión tiene por objeto establecer una lista restringida de temas que el Consejo examinará con mayor detenimiento en su reunión siguiente.
3. Por regla general, cada mes de marzo el Consejo de Administración fija el orden del día de la reunión de la Conferencia que ha de celebrarse dos años después. También puede decidir, por diferentes razones, aplazar la decisión hasta la reunión del Consejo más cercana a la reunión de la Conferencia <sup>2</sup>. Los puntos examinados que no se incluyen en el orden del día de una reunión determinada de la Conferencia vuelven a ser, en principio, objeto de una propuesta de inclusión en el orden del día de la reunión siguiente de la Conferencia. El Consejo también puede considerar la posibilidad de retirar una propuesta que no haya tenido un apoyo significativo después de haber sido presentada en varias ocasiones.

## Las discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración

4. Como se explica en el documento relativo al orden del día para 2010 <sup>3</sup>, en el marco del seguimiento de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, la Organización introducirá un sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia Internacional del Trabajo a fin de: i) comprender mejor las diversas situaciones y necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos y responder con mayor eficacia a las mismas, utilizando para ello todos los medios de acción de que dispone, a saber la labor normativa, la cooperación técnica, y la capacidad técnica y de investigación de la Oficina, y ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia, y ii) evaluar los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al programa, al presupuesto y demás decisiones de gobernanza <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Véase el *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo* (OIT, Ginebra, 2006), págs. 21 y 22.

<sup>2</sup> En marzo de 2008, el Consejo de Administración decidió aplazar la selección de un tercer punto técnico que completaría el orden del día de esa reunión de la Conferencia, hasta la 303.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2008) del Consejo de Administración, en espera de conocer el resultado de la discusión que tendría lugar en la Conferencia sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT. Véase el documento GB.303/3/1.

<sup>3</sup> Documento GB.303/3/1.

<sup>4</sup> Seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, sección II.

5. Durante las consultas tripartitas celebradas sobre el seguimiento de la Declaración (15-16 de septiembre), se observó que había consenso para comenzar el ciclo de discusiones recurrentes en 2010 con el objetivo estratégico del empleo; en 2011, la discusión recurrente correspondería al objetivo estratégico de la protección social<sup>5</sup>. Asimismo, se acordó que, debido a la gran variedad de cuestiones tratadas, la protección social debería discutirse dos veces durante el ciclo, y que el tema se dividiría en protección de los trabajadores (es decir, seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo y empleo) y seguridad social. Sin embargo, se expresaron diferentes opiniones respecto de si se debía discutir en primer lugar la protección de los trabajadores o la seguridad social. En consecuencia, en el presente documento se someten propuestas preliminares sobre estas dos opciones; el Consejo de Administración ha de elegir entre las dos a más tardar en marzo de 2009.

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

6. Las demás propuestas para el orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia se refieren a cinco puntos que no se incluyeron en el orden del día de la Conferencia de 2010: el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro; las finanzas sociales: la microfinanciación en pro del trabajo decente; la flexiseguridad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada; la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los demandantes de empleo en creadores de empleo; y el derecho a la información y a la consulta en el contexto de la reestructuración económica.
7. Cabe recordar que el orden del día de la 99.ª reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo, tal como fue establecido en la 301.ª reunión del Consejo de Administración, comprende el punto siguiente: «Trabajo decente para los trabajadores domésticos» con miras a una acción normativa. Por consiguiente, habría que incluir una segunda discusión normativa sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia.
8. En este contexto y dado que, según la práctica establecida, la Conferencia examina tres cuestiones técnicas cada año, a la hora de establecer el orden del día de la 100.ª reunión de la Conferencia, el Consejo de Administración tendrá que elegir entre la protección de los trabajadores o la seguridad social como tema de discusión recurrente, y tomar una decisión respecto de un punto adicional.
9. En resumen, las propuestas formuladas hasta la fecha respecto de los puntos del orden del día de la reunión de la Conferencia de 2011 son las siguientes (véase el anexo I para más detalles):
- a) una discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores o la seguridad social;
  - b) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);
  - c) las finanzas sociales: la microfinanciación en pro del trabajo decente (discusión general),

<sup>5</sup> Durante las consultas también se examinaron las implicaciones de las discusiones recurrentes para los estudios generales. Dichas implicaciones se exponen detalladamente en el documento GB.303/LILS/6.

- d) la flexiseguridad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada (discusión general);
- e) la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los demandantes de empleo en creadores de empleo (discusión general), y
- f) el derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general).

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

10. Desde 1997, el Consejo de Administración ha ampliado el ámbito de las discusiones del mes de noviembre para incorporar el examen de puntos que podrían considerarse para su inscripción en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. Se propone que tres de los temas incluidos como posibles puntos para futuras conferencias en el documento presentado en la reunión de noviembre de 2007 del Consejo de Administración<sup>6</sup>, a saber, la protección de los niños y los trabajadores jóvenes, el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo sean tomados en cuenta y reformulados en el contexto de futuras discusiones recurrentes de la Conferencia, con arreglo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección de los trabajadores, respectivamente. Por lo tanto, estos temas no se han vuelto a presentar en este documento. Por otra parte, con respecto a los puntos relativos al trabajo en los puertos y las horas de trabajo en el transporte por carretera, se recordará que en noviembre de 2007 se consideró que los mismos debían retirarse habida cuenta de la falta de apoyo y de los trabajos en curso sobre estos temas. Al mismo tiempo, la Oficina ha presentado una nueva propuesta para el orden del día de futuras conferencias sobre el papel del lugar de trabajo en relación con el acceso a la prevención, tratamiento, cuidado y apoyo en materia de VIH/SIDA.
11. Por consiguiente, las propuestas para el orden del día de reuniones futuras son las siguientes (véase el anexo II para más detalles):
  - a) zonas francas industriales: posibilidad de una discusión general,
  - b) nuevas tendencias en la prevención y la solución de conflictos laborales: posibilidad de una discusión general (en la que se tengan en cuenta las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas);
  - c) incidencia del lugar de trabajo sobre el acceso a la prevención, tratamiento, cuidado y apoyo en materia de VIH/SIDA.
12. Respecto de estas propuestas, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno entregar a la Oficina pautas en cuanto a la fijación de prioridades y a las nuevas labores de investigación que habrá que emprender, a fin de hacer avanzar la preparación de esos puntos. Como es habitual, también se recibirán con interés las propuestas que pudiera hacer el Consejo de Administración sobre otros temas, de manera que la Oficina realice los trabajos preparatorios apropiados.
13. Cabe observar asimismo que una vez que haya comenzado el ciclo de discusiones recurrentes, la decisión del Consejo de Administración relativa a las dos cuestiones técnicas que queda por incluir en el orden del día de la Conferencia se fundamentará en

<sup>6</sup> Documento GB.300/2/2.

parte en el plan de acción de las discusiones recurrentes de años anteriores. Se prevé que las discusiones relativas a los exámenes recurrentes harán surgir cuestiones que requerirán una discusión temática en profundidad, una atención urgente o el inicio de un eventual procedimiento normativo.

**14. *Con miras a la elaboración del orden del día de la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la preparación de los puntos que cabría inscribir en el orden del día de reuniones ulteriores de la Conferencia, se invita al Consejo de Administración a que:***

- a) examine las propuestas para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que figuran en el presente documento;***
- b) seleccione las propuestas que deberían ser objeto de un examen más detenido en su 304.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2009), en la cual se fijará el orden del día definitivo de la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y***
- c) indique los puntos respecto de los cuales tal vez proceda acelerar las labores de investigación y las consultas con miras a reuniones ulteriores de la Conferencia.***

Ginebra, 8 de octubre de 2008.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 14.

## Anexo I

### Propuestas para el orden del día de la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia

#### Empleo

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

#### Resumen

La creciente globalización y el desarrollo de las cadenas de suministro transfronterizas, que a menudo se extienden por todo el globo, están suscitando muchos debates acerca de las repercusiones de estos fenómenos sobre la cantidad, la calidad y la distribución del empleo en el mundo. Esto incluye temas tales como las oportunidades y retos que se plantean a los países y a las empresas para aprovechar el potencial de desarrollo económico que ofrecen las cadenas mundiales de suministro al tiempo que mantienen o elevan el nivel de las normas sociales. El punto propuesto para la discusión será una contribución a esta cuestión de actualidad porque abordará cuestiones relacionadas con las consecuencias económicas, sociales y laborales de los cambios estructurales que tienen lugar en sectores fundamentales de la economía mundial, en particular la determinación de políticas, programas y herramientas para lograr resultados en materia de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. A fin de sentar las bases y centrar los temas de la discusión, en el informe se podría hacer referencia a una selección de cadenas de suministro representativas que sirvan de hilo conductor de la discusión (por ejemplo, el equipamiento relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación, o las cadenas mundiales de suministro de alimentos y servicios, como el diseño industrial, la creación de programas informáticos o el turismo).

1. Las cadenas de suministro influyen considerablemente en la estructura de los mercados de productos, de servicios y de trabajo en todo el mundo. La participación en las cadenas de suministro internacionales ha dado lugar a una importante creación y desarrollo de empresas y de empleo en algunos países en desarrollo, y es uno de los medios principales a través del cual muchos países en desarrollo están vinculados a la economía mundial. Ello ha traído consigo la expansión de los mercados de servicios y productos manufacturados y los mercados agrícolas, así como el aumento de la capacidad de producción en estos países. 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, afrontan oportunidades y desafíos en cuanto a la manera de apoyar el desarrollo, la diversificación y la mejora del nivel de su base empresarial para poder beneficiarse del crecimiento de las cadenas de suministro mundiales.
2. La mayor apertura de los mercados y el aumento de las inversiones extranjeras directas, junto con los cambios tecnológicos — incluidos los de los sistemas de transporte y comunicación — 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 subcontratar 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.
3. Cada vez más, los sistemas de subcontratación reflejan una modificación de las relaciones empresariales provocada por estos cambios. En algunos sectores económicos importantes se observa un aumento del poder de las empresas que comercializan bienes o servicios en comparación con el de las empresas que los producen, cambio que ha tenido una importante incidencia en el mundo del trabajo. Anteriormente, la mayoría de las

principales empresas de las cadenas mundiales de suministro se encontraban en los países desarrollados. Sin embargo, actualmente tiende a aumentar el número de empresas multinacionales basadas en los países en desarrollo.

4. Las decisiones de subcontratar 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, el acceso a infraestructuras y otros factores. La elección de los proveedores puede suponer también la elección de un país. Entre los criterios de elección pueden figurar la estabilidad política y económica, la disponibilidad y la capacidad de los recursos humanos y las capacidades lingüísticas de los trabajadores, la calidad de la infraestructura (transporte, telecomunicaciones), la disponibilidad de servicios financieros eficaces, la solidez del Estado de derecho, en particular en lo que respecta a la protección y el cumplimiento de los derechos de la propiedad, y la disponibilidad de mecanismos de solución de conflictos, entre otros factores. Así, pues, las oportunidades que tienen los países de integrarse en las cadenas de suministro mundiales y promover el empleo productivo y el trabajo decente dependen en gran medida de los marcos de políticas nacionales.
5. Los países pueden utilizar toda una gama de estrategias para aprovechar mejor el potencial de las cadenas mundiales de suministro a fin de generar crecimiento económico y empleo productivo y reducir la pobreza. Entre las estrategias que permiten aprovechar las oportunidades de las cadenas mundiales de suministro cabe citar los programas especiales destinados a mejorar las calificaciones, la productividad y la competitividad de sectores especiales y grupos de empresas. El desarrollo de la infraestructura, el desarrollo de productos, las facilidades para efectuar pruebas, 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 beneficiosa y sostenible en las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, los esfuerzos destinados a utilizar las cadenas de producción en el plano nacional e internacional para vincular a más de 1.300 millones de trabajadores pobres de la economía informal con más oportunidades de empleo productivo forman parte de una estrategia de reducción de la pobreza.
6. El desarrollo de las cadenas de suministro y el auge de la subcontratación plantean problemas en relación con la aplicación de las normas del trabajo. A menudo, los gobiernos de los países más pobres no controlan suficientemente las prácticas laborales ni velan por el cumplimiento de las normas del trabajo por diversas razones, entre otras, porque no disponen de suficientes recursos. Las presiones competitivas intensas a las que están sometidas las empresas, en particular en el extremo inferior de la cadena, han influido en el desarrollo y la aplicación de la legislación. Como resultado, hay una creciente preocupación a raíz de que en muchos ámbitos de la actividad económica internacional no se cumplen las normas internacionales del trabajo, incluidas las que se reconocen como derechos fundamentales en el trabajo.
7. Por diversas razones, entre ellas, la creciente preocupación por las prácticas laborales y sociales en sus respectivas cadenas de producción y el deseo de mejorar las prácticas de gestión y la productividad, muchas empresas proveedoras han empezado a asumir parte de la responsabilidad con respecto a las prácticas laborales de sus propios proveedores. A menudo, estos esfuerzos entrañan la adopción de códigos de conducta aplicables a los proveedores, códigos que van acompañados de diversos sistemas de aplicación y control. Dado que estas medidas suponen que una empresa asuma parte de la responsabilidad de las prácticas laborales de otra empresa que no le pertenece ni controla, estas iniciativas plantean muchas dificultades y han dado lugar a importantes controversias. En particular, hay una falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos, por ejemplo, en cuanto a los mecanismos que necesitan las empresas proveedoras para controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores



y a la forma en que deberían tratar la falta de observancia; también hay incertidumbre en cuanto a la capacidad de las empresas para aplicar eficazmente los códigos, y a la forma de hacerlo, habida cuenta de que estos códigos se remiten a menudo a normas internacionales del trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas.

8. En particular, las organizaciones de trabajadores están preocupadas porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena de suministro pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus obligaciones como empleadores en lo que respecta a la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo. Las organizaciones de trabajadores sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras puede incidir negativamente en las posibilidades de proteger a los trabajadores a través de la negociación colectiva, al negar a los trabajadores que se encuentran por debajo de la cadena de suministro el acceso a los verdaderos responsables de la adopción de decisiones que determinan efectivamente sus condiciones de trabajo. Por su parte, las organizaciones de empleadores expresan su 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 su parte, algunos gobiernos, en particular en países en desarrollo, expresan su preocupación porque estos sistemas puedan constituir obstáculos no arancelarios a las exportaciones.
9. Las cadenas de suministro también pueden tener importantes repercusiones en la formulación de las políticas nacionales, por ejemplo, en el ámbito de la política nacional fiscal, las políticas de competencia o de inversión e incluso en el campo de las políticas sociales que abarcan, por ejemplo, los servicios de seguridad social y de bienestar.
10. Varias unidades de la Oficina se están ocupando de diversos aspectos de las cadenas de suministro, de modo que este tema se abordará de una manera integral aprovechando el conjunto de las competencias técnicas de ENTREPRISE, SKILLS, SECTOR, INTEGRATION, IIEL, NORMES, DIALOGUE y otras unidades.

#### *Algunas cuestiones propuestas para la discusión*

11. La discusión debería centrarse en cómo promover empleo y trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales. Entre las cuestiones que se han de abordar figuran las siguientes:
  - ¿Qué cambios estructurales fundamentales se están produciendo en las cadenas de suministro mundiales?
  - ¿Cuáles son los principales impulsores de estos cambios?
  - ¿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 de suministro mundiales?
  - ¿Cuáles son las políticas más eficaces para mejorar la competitividad, la productividad y el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales?
  - ¿Qué políticas y estrategias nacionales, locales y sectoriales podrían utilizarse para promover el empleo productivo, y para vincular a un gran número de trabajadores pobres con las cadenas de suministro nacionales e internacionales?
  - ¿Qué reglamentos públicos y otros sistemas de control podrían abordar las cuestiones relacionadas con las cadenas de suministro mundiales y el trabajo decente?
  - ¿Qué papel tienen y podrían tener las iniciativas voluntarias privadas y otras medidas encaminadas a gestionar las cuestiones sociales en las cadenas de suministro?

- ¿Qué repercusiones tienen las cadenas de suministro sobre la negociación colectiva y el diálogo social?
- ¿Cuáles son las repercusiones de los cambios estructurales sobre las cadenas de suministro mundiales y qué incidencia tienen sobre el empleo productivo y el trabajo decente para los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores?
- ¿Qué servicios de asesoramiento, qué herramientas y qué medios de asistencia técnica podría desarrollar la OIT para apoyar la creación de empleo y la mejora empresarial en las cadenas de suministro mundiales?
- ¿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 de suministro mundiales?

### Resultados esperados

12. Los resultados que se espera obtener de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo son los siguientes:

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

## 2. Finanzas sociales: la microfinanciación en pro del trabajo decente <sup>1</sup> (discusión general)

### Resumen

La microfinanciación es un poderoso motor para promover el trabajo decente. Este mecanismo lleva el mensaje del trabajo decente a los mercados y ámbitos políticos que están generalmente más allá del alcance de la OIT. Debido a las grandes cantidades implicadas y a la dinámica que la caracteriza, la microfinanciación tiene un gran efecto multiplicador. Más de 10.000 instituciones de microfinanciación prestan servicios a cerca de 130 millones de trabajadores pobres en todo el mundo. Esto es sólo la punta del iceberg: la demanda efectiva se estima en diez veces más. El gran número de instituciones de microfinanciación y su proximidad a los pobres hacen de ellas socios perfectos para la OIT, pues amplían el alcance de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Mediante la organización de los trabajadores pobres las instituciones de microfinanciación también tienden puentes hacia las organizaciones sociales.

La microfinanciación abre oportunidades de empleo productivo, permite salir de la informalidad, ayuda a mejorar las condiciones de trabajo y proporciona seguridad contra los reveses en materia de ingresos.

En enero de 2008, 25 grandes instituciones de microfinanciación mundiales se asociaron con la OIT con el fin de experimentar innovaciones que abordan los déficit de trabajo decente, por ejemplo, creando nuevos productos de ahorro, o introduciendo una nueva forma de garantía o combinando el crédito con la formación profesional, etc. Estas innovaciones llevan el trabajo decente a la realidad.

En la discusión que tendrá lugar en la CIT en 2011 se hará un balance de las experiencias y se analizarán sus implicaciones a nivel de políticas para la OIT y sus Estados Miembros.

<sup>1</sup> «Una paz duradera no puede lograrse sin que una parte importante de la población encuentre los medios para ser libre de la pobreza ... el microcrédito es uno de esos medios» (Comité del Premio Nobel de la Paz, 2006).

## Fundamentos

13. En los últimos años varias resoluciones de la CIT determinaron que el acceso al crédito y a la financiación es una de las limitaciones fundamentales para el trabajo decente y el empleo productivo, ya sea en el contexto de las empresas sostenibles, el empleo de los jóvenes y el empleo rural, el desarrollo de las cooperativas, la protección social, las cuestiones de género, la economía informal, la migración y otras cuestiones. Por lo tanto, el Consejo de Administración <sup>2</sup>, pidió a la Oficina que explorara distintas maneras de orientar la microfinanciación hacia el trabajo decente (noviembre de 2005, Declaración de política de la OIT: «Microfinanciación en pro del trabajo decente»). Para profundizar el análisis y entender mejor los mecanismos de estos efectos y localizar puntos de entrada para la formulación de políticas, la Oficina emprendió iniciativas piloto de nivel regional en el marco del resultado conjunto inmediato relativo a la «Microfinanciación en pro del trabajo decente». En asociación con 25 de las principales instituciones de microfinanciación del mundo, la Oficina está experimentando diversas técnicas para hacer frente de forma concreta a los déficit de trabajo decente, bajo la orientación de las organizaciones locales de empleadores y de trabajadores.
14. En el debate de la reunión de 2011 de la CIT se examinarían algunas buenas prácticas de microfinanciación utilizadas para crear empleo productivo y trabajo decente y se definirían sus repercusiones sobre la formulación de políticas. Al profundizar el análisis, se identificarían oportunidades de cooperación con organizaciones de los interlocutores sociales <sup>3</sup>. Esta discusión es oportuna por varias razones: determinaría la posición de la OIT en el concierto de las organizaciones internacionales en un momento en que la Asamblea General de las Naciones Unidas discute el tema de la microfinanciación y sus contribuciones a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El debate brindaría la primera oportunidad de reunir los convenios y recomendaciones de la OIT que establecen vínculos entre la financiación y el trabajo decente. Por último, el debate se basaría en ejemplos concretos de utilizaciones exitosas de la microfinanciación para abordar los déficit de trabajo decente.

### *Pertinencia de la financiación social para el trabajo decente*

15. La financiación social influye en diferentes aspectos clave del trabajo decente <sup>4</sup>:
- creación de empleo;
  - trabajo infantil;
  - condiciones de trabajo;
  - situación de endeudamiento;
  - formalización;
  - igualdad de género.

<sup>2</sup> Documento GB.294/ESP/3.

<sup>3</sup> El Premio Nobel de la Paz otorgado al Sr. Yunus y al Banco Grameen, los resultados obtenidos a raíz de la celebración del Año Internacional del Microcrédito, 2005, y el próximo debate de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la microfinanciación y los Objetivos de Desarrollo del Milenio; la reunión global de mayo de 2005 sobre la creación de sectores financieros incluyentes, que organizó la OIT en Ginebra. La discusión propuesta en la CIT se basa en otros argumentos elaborados en la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración y los desarrolla (documentos GB.285/ESP/3 y GB.285/ESP/13). El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización y la Conferencia Internacional del Trabajo (resolución de 2002 sobre la economía informal y resolución de 2004 sobre las migraciones).

<sup>4</sup> Esta lista no es exhaustiva, puesto que existen otros aspectos y dimensiones del trabajo decente relacionados con la microfinanciación.

16. La mejora del acceso a la financiación a través de las instituciones de microfinanciación estimula la demanda principalmente en el caso del trabajo familiar, de los aprendices y de los trabajadores diurnos. Sin embargo, algunas instituciones de microfinanciación han empezado recientemente a orientar sus productos hacia empresas algo más grandes que utilizan más mano de obra asalariada. La entidad *Alliance de Crédit et d'Epargne pour la Production* (ACEP), institución de microfinanciación de Senegal, proporciona a sus clientes más orientados hacia el crecimiento un programa especial que responde a sus necesidades específicas y que tiene un impacto tangible en la creación de empleos.
17. La microfinanciación también puede utilizarse para iniciar actividades generadoras de ingresos que redunden en un aumento de las entradas de los hogares. Sin embargo, el microcrédito también puede tener el efecto contrario al inducir a los padres a retirar a sus hijos de la escuela. Varias instituciones de microfinanciación tratan de contrarrestar este riesgo proponiendo precios diferenciados para sus servicios: la Fundación Arthacharya de Sri Lanka, por ejemplo, reembolsa los intereses a los padres que presentan un certificado de asistencia escolar de sus niños.
18. El programa de generación de ingresos para ayudar a los grupos vulnerables (IGVD) del Comité para el Desarrollo Rural de Bangladesh (BRAC) proporciona gratuitamente cereales alimentarios durante un período de 18 meses a los indigentes y a los hogares encabezados por mujeres que se encuentran en mayor riesgo de hambre. Este método fue escogido porque ha sido difícil incluir a los más pobres de los pobres en programas de microfinanciación convencionales. El programa utiliza la asistencia de emergencia mediante el suministro de cereales alimentarios para atraer a los más pobres y atender a sus necesidades de consumo inmediatas, pero luego se añade la formación profesional (producción avícola y ganadera, horticultura, agricultura, producción pesquera, o empresas de restaurantes y almacenes) y los servicios de ahorro y crédito para ampliar su capacidad de desarrollo. Por lo tanto, cuando termina el ciclo de los cereales alimentarios gratuitos, los participantes son capaces de emprender actividades generadoras de ingresos y se convierten en clientes regulares de los programas de microfinanciación. El IGVD, que comenzó como una actividad piloto en 1985, se ha convertido en un programa nacional que abarca a cerca de un millón de mujeres.
19. El trabajo en servidumbre, que es la forma más común de trabajo forzoso, constituye una violación fundamental de los derechos laborales. La servidumbre por deudas socava el trabajo decente. Varias instituciones de microfinanciación se han fijado como misión luchar directamente contra la servidumbre por deudas. El Programa Nacional de Apoyo a las Zonas Rurales (NRSP) de Pakistán, por ejemplo, combina la movilización social, la formación profesional y el ahorro para asegurarse de que los «*haaris*» (grupo de trabajadores que estuvieron sometidos al trabajo en servidumbre), no vuelvan a caer en la servidumbre por deudas.
20. La microfinanciación también es un catalizador de la formalización. La *Alexandria Business Association* (ABA) (institución de microfinanciación de Egipto) vincula el monto de los préstamos que concede a los esfuerzos del cliente por regularizar la documentación relativa a su actividad, lo cual lo alienta a ir apartándose gradualmente de la economía informal. Uno de los documentos exigidos está relacionado con la situación de la seguridad social de los asalariados. Así, el acceso a la financiación puede complementar indirectamente la protección social.
21. La mejora del acceso a la financiación puede cambiar la distribución del tiempo de trabajo de los hombres y las mujeres <sup>5</sup>. Se ha determinado que la microfinanciación da más participación a la mujer en la toma de decisiones sobre el hogar relacionadas con las actividades financiadas con créditos y en la gestión del conjunto del presupuesto familiar.

<sup>5</sup> L. Mayoux: *Microfinance and the empowerment of women. Review of key issues*, Social Finance Programme, Working Paper núm. 23 (OIT, Ginebra, 2000).

Aun así, muchas mujeres, sobre todo en las zonas rurales, tienen dificultades para acceder a los servicios financieros debido a la discriminación de que son objeto a la hora de alfabetizarse o de ejercer derechos de propiedad y también debido a las actitudes sociales imperantes en su entorno. Entidades como las redes RCPB y NYESIGISO, la *Union des Mutuelles du Partenariat pour la Mobilisation de l'Épargne et du Crédit au Sénégal* (PAMECAS) y otras cooperativas de ahorro y crédito del África Occidental han iniciado por esta razón programas especiales que permiten agrupar las transacciones, que no requieren una garantía para préstamos de menos de 50 dólares de los Estados Unidos.

22. Otros déficit de trabajo decente también son abordados a través de las instituciones de microfinanciación que:

- ayudan a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA a ahorrar para el tratamiento médico;
- diseñan productos de ahorro e inversión para que las familias de trabajadores migrantes puedan recibir remesas;
- ofrecen acceso a seguros de vida y enfermedad;
- organizan a los trabajadores a domicilio o subcontratados en clubes de ahorro y crédito;
- dan a los jóvenes que buscan un empleo la oportunidad de crear una empresa;
- integran a las personas con discapacidades en los servicios de microfinanciación generales;
- permiten que los empleadores de la economía informal proporcionen prestaciones a sus trabajadores, tales como el seguro de salud, etc.

### Objetivos

23. La discusión en la CIT en 2011 tendría dos resultados:

- un intercambio de información centrado en las buenas prácticas, que permita determinar lo que funciona bien, cuándo y en qué condiciones al orientar la microfinanciación hacia el trabajo decente, y que proporcionaría la base factual de toda futura estrategia;
- en segundo lugar, la discusión de la CIT permitirá identificar opciones para establecer alianzas entre los interlocutores sociales, los gobiernos y las instituciones de microfinanciación. También permitirá determinar en qué esferas hace falta aumentar la capacidad de las organizaciones de interlocutores sociales y de las instituciones de microfinanciación y proporcionará asesoramiento a los mandantes sobre la aplicación paulatina de iniciativas a gran escala que utilizan la microfinanciación para el trabajo decente<sup>6</sup>.

### Puntos que han de discutirse

24. Podrían discutirse los puntos siguientes:

- ¿De qué manera los instrumentos utilizados en la financiación social pueden promover el empleo productivo y el trabajo decente?
- ¿De qué manera la microfinanciación puede ayudar a los operadores a pasar de la economía informal a la economía formal?
- ¿Qué pueden hacer las organizaciones de interlocutores sociales para proteger mejor a los trabajadores y a los productores independientes del endeudamiento excesivo?

<sup>6</sup> La Carta del Sector Financiero adoptada en 2004 en Sudáfrica con la participación de los interlocutores sociales demuestra que este enfoque proactivo es viable y que sus resultados son beneficiosos para los trabajadores, los pequeños empresarios y los hogares de los trabajadores.

- ¿Cuál es la mejor manera de ayudar a los ministros de trabajo a administrar los componentes de microfinanciación de los fondos sociales?
- ¿De qué manera las organizaciones de empleadores pueden:
  - a) ayudar a reducir los costos de inversión y promover los acuerdos de participación en el riesgo para las PYME;
  - b) facilitar la obtención de capitales por sus empresas afiliadas;
  - c) fomentar el ahorro de los trabajadores, facilitar el envío de remesas, etc.?
- ¿De qué manera las organizaciones de trabajadores pueden:
  - a) conceder subvenciones (a través de fondos de pensiones y de inversiones socialmente responsables) a las instituciones de microfinanciación a fin de luchar contra los déficit de trabajo decente;
  - b) asociarse con las instituciones de microfinanciación para garantizar a los trabajadores facilidades abordables y seguras en materia de ahorro y crédito;
  - c) mejorar la competencia financiera de los trabajadores para garantizar que tengan una mejor comprensión de los riesgos y oportunidades de los contratos financieros?

3. La flexiseguridad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada (discusión general)

**Resumen**

Las disposiciones contractuales flexibles y fiables, las estrategias integradas de aprendizaje permanente, las políticas eficaces de intervención en el mercado laboral y los sistemas de protección social modernos, adecuados y viables constituyen los pilares de una combinación de políticas coherentes que se ha dado en llamar «flexiseguridad». Las políticas en materia de flexiseguridad son instrumentos destinados a hacer frente a los cambios acaecidos en las economías debido al proceso de la globalización, cuyo diseño y aplicación debería llevarse a cabo a través del diálogo social y de la negociación de convenios colectivos entre los interlocutores sociales, así como adaptarse a las circunstancias concretas de la empresa, la rama de actividad o el país. Si bien prevalece el consenso en cuanto a los elementos comunes de las políticas de flexiseguridad, merece la pena celebrar un debate minucioso sobre su viabilidad en el marco del trabajo decente y del Programa Global de Empleo (PGE).

25. La flexiseguridad ha pasado de ser una palabra de moda a la categoría de asunto de política de primer orden. Si bien es cierto que fue concebida en el contexto de la Unión Europea, la flexiseguridad puede revestir un alcance universal, ya que parte del supuesto de la necesidad imperiosa de adaptación a la transformación de las actuales economías mundializadas, lo que a su vez también exige seguridad en el mercado de trabajo. La flexibilidad y la seguridad de adaptación son dos caras de una misma moneda, que deberían contribuir a que las empresas y los trabajadores puedan dar respuesta a las exigencias de la economía globalizada.
26. A pesar de los esfuerzos de adaptación interna de las empresas, éstas ya no pueden garantizar a sus trabajadores un empleo a largo plazo (y mucho menos para toda la vida). En este contexto, nuevos tipos de seguridad externa vienen a complementar la seguridad interna sin sustituirse a la misma.
27. Este cambio parcial de la seguridad del empleo hacia la noción más amplia de seguridad del mercado laboral puede observarse en los principios comunes de flexiseguridad para la modernización de los mercados de trabajo europeos que suscribió el Consejo de la Unión Europea a finales de 2007. Estos principios son una combinación deliberada de «disposiciones contractuales flexibles y que inspiren confianza, estrategias de aprendizaje permanente globales, políticas eficaces de intervención en el mercado laboral y sistemas de

protección social modernos, adecuados y viables»<sup>7</sup>. En las conclusiones del Consejo también se destaca que la concepción y aplicación de las políticas de flexiseguridad deberían llevarse a cabo a través del diálogo social y la negociación colectiva, y que las estrategias de flexiseguridad no deben plantearse desde la perspectiva de un modelo único de mercado de trabajo, sino que deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada Estado miembro. Estos principios también han sido respaldados por los interlocutores sociales europeos e impulsan ahora los programas de reforma del mercado de trabajo de los países miembros de la UE.

28. En esencia, estos principios de flexiseguridad son compatibles con los principios del trabajo decente y están integrados en el Programa Global de Empleo y el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), en la medida en que proponen políticas activas para la creación de mercados de trabajo integradores, poco fragmentados y con altos niveles de empleo. Sin embargo, quedan pendientes varios desafíos cruciales que podrían ser objeto de una discusión general:

- la flexiseguridad se refiere al ciclo de vida de las personas y a las necesidades de adaptación de las empresas. Para las personas, el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral exige alternar entre empleos flexibles y estables a lo largo de toda su vida de trabajo<sup>8</sup>. ¿Pueden las necesidades de las personas — y, sobre todo, de las madres y padres — en materia de flexibilidad, estabilidad y seguridad coincidir con las necesidades de flexibilidad de los empleadores, y qué políticas se deben aplicar para lograr dicho equilibrio, teniendo en cuenta las exigencias de los diferentes sectores de la economía?
- Una buena calidad del trabajo aumenta la satisfacción laboral, y una mayor satisfacción acarrea a su vez un aumento en la productividad. La satisfacción laboral depende *inter alia* de la seguridad del empleo y de la seguridad del puesto de trabajo<sup>9</sup>. En un momento en el que las empresas ofrecen menor seguridad en lo que atañe al empleo o el puesto de trabajo, ¿pueden las nuevas formas de seguridad ajenas al lugar de trabajo (por ejemplo, las que se logran a través de la formación y otras políticas activas de mercado de trabajo) generar un sentimiento real de seguridad del empleo o de la empleabilidad que propicie la satisfacción laboral y fomente la productividad?
- En el contexto de los países en desarrollo, el enfoque de la flexiseguridad suele poner de manifiesto la ausencia de elementos fundamentales para las políticas en este ámbito, tales como las políticas activas y pasivas de mercado de trabajo y la acción de agentes representativos y de instituciones sólidas de diálogo social. ¿Qué políticas son necesarias para crear un entorno normativo adecuado y viable que garantice una cierta seguridad fuera del lugar de trabajo, al tiempo que ofrece a las empresas una mayor flexibilidad para la adaptación?
- ¿Qué costos y ventajas ofrecen las políticas de flexiseguridad a las empresas, los particulares y las autoridades públicas, y cómo se pueden repartir de manera equitativa?

<sup>7</sup> Consejo de la Unión Europea, 15497/07.

<sup>8</sup> «Observamos una mayor flexibilidad en los jóvenes y una mayor estabilidad en los trabajadores más veteranos» (Auer, P. Cazes, S.: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, OIT, 2003).

<sup>9</sup> En la cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2007) se pone de relieve que los índices de seguridad del empleo tienen el mayor impacto en la satisfacción laboral.

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

**Resumen**

La reducción del desempleo juvenil y la participación de los jóvenes de ambos sexos en la economía y la sociedad constituyen un reto de crucial importancia. Está cobrando fuerza la hipótesis de que la iniciativa empresarial es una estrategia eficaz para despertar el potencial innovador y productivo de los jóvenes, ya que les ayuda a desarrollar su espíritu empresarial, a crear puestos de trabajo y a contribuir de forma positiva a lograr una sociedad sostenible. En 2005, con ocasión del debate acerca del empleo juvenil, la CIT abordó someramente la iniciativa empresarial de los jóvenes. Ahora, conviene 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.

29. Casi el 40 por ciento de la población mundial es menor de 20 años y más de mil millones de hombres y mujeres jóvenes tienen edades comprendidas entre los 15 y 24 años. Una parte importante de la población joven (85 por ciento) vive en los países en desarrollo, y se estima que en los próximos diez años casi 100 millones de jóvenes se incorporarán cada año a la fuerza de trabajo mundial. De acuerdo con las previsiones de las Naciones Unidas para 2007, la población de los 50 países más pobres del mundo crecerá más del doble, y pasará de 800 millones en 2007 a 1.700 millones en 2050. Esto supondrá un desafío extraordinario que exigirá la creación de oportunidades de trabajo decente para 3.000 millones de jóvenes menores de 25 años.
30. Según un estudio reciente de la OIT, los jóvenes tienen por lo general tres veces y media más probabilidades que los adultos de estar desempleados, ya que los mercados de trabajo, en particular en los países en desarrollo, no están en condiciones de absorber la oferta de mano de obra joven, que suele ser abundante y aumenta con rapidez. La reducción del desempleo juvenil y la participación productiva de los jóvenes en la economía y en la sociedad en general constituye un reto de crucial importancia. Tanto los países en desarrollo como los países desarrollados han aportado pruebas empíricas fehacientes que indican que los jóvenes desempleados tienen una tendencia mayor a adoptar comportamientos antisociales, a consumir drogas, a participar en conflictos armados e incluso a incurrir en actos de terrorismo <sup>10</sup>.
31. Cada vez más, la iniciativa empresarial de los jóvenes es entendida, aceptada y adoptada como una estrategia eficaz para despertar el potencial innovador y productivo de los jóvenes <sup>11</sup>. La información fáctica de que se dispone sugiere que una cultura favorable a la iniciativa empresarial, un entorno económico propicio y unas herramientas de desarrollo de la capacidad empresarial adecuadas pueden resultar extremadamente útiles en este sentido <sup>12</sup>.
32. No obstante, es necesario planificar cuidadosamente los programas de promoción de la iniciativa empresarial como perspectiva de carrera para los jóvenes. La iniciativa

<sup>10</sup> Naciones Unidas (2002): «First Regional Forum on Youth: Security, opportunity and prosperity», documento del ECOSOC OPA/AC.33/1; OIT (2005), «Being Real About Youth Entrepreneurship in Eastern and Southern Africa: Implications for Adults, Institutions and Sector Structures», documento de trabajo núm. 72 del SEED, Ginebra; Banco Mundial (2007), Informe sobre el desarrollo mundial, «El desarrollo y la próxima generación», Washington, DC.

<sup>11</sup> Bronte-Tinkew y Z. Redd (2001): «Logic Models and Outcomes for Youth Entrepreneurship Programs», informe presentado a la DC Children and Youth Investment Trust Corporation, Washington, DC.

<sup>12</sup> Hayton, J. C., y otros: «National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research», en *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, vol. 26, núm. 4, págs. 33-52.



empresarial es exigente e intrínsecamente arriesgada, en particular para los jóvenes, que atraviesan un período de transición delicado que los hace vulnerables, y que además carecen de experiencia en los negocios y de recursos materiales. Incluso los jóvenes que triunfan como empresarios pueden acabar desenvolviéndose en el sector informal de la economía.

33. En su 93.<sup>a</sup> reunión (2005), la Conferencia Internacional del Trabajo deliberó acerca del problema del empleo juvenil. La cuestión relativa al espíritu empresarial de los jóvenes también se examinó brevemente en el marco de las políticas activas de mercado de trabajo. Sin embargo, es imprescindible profundizar más en esta área vital a fin de aprovechar plenamente el potencial de los jóvenes en materia de creación de empleo, autonomía e iniciativa empresarial, dentro del marco del Programa Global de Empleo. Con toda probabilidad, el debate girará en torno a las cuestiones siguientes:
- la naturaleza, dimensiones y dinámica del desempleo juvenil — el papel actual y potencial de la iniciativa empresarial de los jóvenes;
  - las políticas y programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes — ¿qué lecciones se han extraído?;
  - la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
  - ¿qué puede hacerse para promover buenos empleos/empleos decentes a través de la iniciativa empresarial de los jóvenes?;
  - ¿cuál sería la estrategia más adecuada para la labor de la OIT en este ámbito?

### **Protección social**

5. Discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores o sobre la seguridad social

#### **Resumen**

Con arreglo al seguimiento de la Declaración, se presentan dos propuestas preliminares para una discusión recurrente en junio de 2011. Una se refiere a la protección de los trabajadores, y la otra, a la seguridad social. El Consejo de Administración tal vez estime conveniente decidir que una o ambas sean preparadas para la reunión de marzo de 2009 del Consejo de Administración (véanse los párrafos 4, 5 y 8 *supra*).

### **Protección de los trabajadores**

34. La globalización ha intensificado el proceso de creación y destrucción de puestos de trabajo, debido a lo cual han surgido crecientes preocupaciones acerca de diversos aspectos de la calidad de la vida laboral, como los salarios (en particular, los salarios mínimos), el tiempo de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, y la seguridad y la salud en el trabajo. Los cambios en la esfera de la protección de los trabajadores son complejos y multidimensionales, y sus efectos entre los trabajadores varían considerablemente. Se ha reclamado de forma urgente la adopción de un marco de política integrado y coherente que reconozca las interconexiones entre los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y entre las condiciones de trabajo y otras dimensiones clave del trabajo decente, tales como la no discriminación y la igualdad o el empleo productivo o el diálogo social y el tipo de instituciones de relaciones laborales. Para ser viable y pertinente, dicho marco debe basarse en una comprensión más exacta de las realidades, tendencias y necesidades de los Estados Miembros de la OIT. El informe recurrente sobre la protección de los trabajadores proporcionará por primera vez un panorama general de la evolución, los principales temas y los retos de política actuales en materia de protección de los trabajadores.
35. Este informe tendrá cuatro partes. La primera presentará las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y a la seguridad y la salud en el trabajo, situándolas dentro del Programa de Trabajo Decente y los programas de trabajo decente por país (PTDP). La

segunda parte ofrecerá una visión general de las principales tendencias y novedades en el ámbito de la protección de los trabajadores en todo el mundo y explorará sus interrelaciones con otras variables socioeconómicas, tales como los niveles de empleo, la productividad del trabajo o la inflación. El examen se basará en datos estadísticos relativos a variables clave en materia de SST y condiciones de trabajo y en la información relativa al alcance y las repercusiones de la evolución de las políticas pertinentes. La tercera parte evaluará la pertinencia y la eficacia de la labor de la OIT en el ámbito de la protección de los trabajadores, y en particular su capacidad o incapacidad para establecer sinergias significativas con otros programas que se ocupan de las demás dimensiones del trabajo decente. Esto allanará el camino para identificar en la cuarta parte los principales elementos de un marco político coherente sobre protección de los trabajadores en un mundo globalizado, y establecer así las prioridades, estrategias y plazos precisos de la OIT para los próximos seis años. Se hará hincapié en el papel de los interlocutores sociales, el diálogo social y la legislación y la administración del trabajo.

36. Gran parte de la labor preparatoria necesaria para el informe ya está en curso. En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, la Oficina ha iniciado la aplicación de la estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, aprobada en 2003, mientras que el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), se aprobó en 2006 con el propósito de crear un marco para la colaboración tripartita. Se está realizando un *Estudio general* relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); sus conclusiones serán discutidas en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2009. Tradicionalmente los estudios generales han tratado los diferentes aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, tales como el tiempo de trabajo, los salarios mínimos y la protección de la maternidad, pero ninguno ha tratado todos estos aspectos a la vez. La Oficina mantiene una base de datos mundial sobre la regulación de las condiciones de trabajo (salarios mínimos, tiempo de trabajo y protección de la maternidad), que se utiliza ampliamente en la investigación y el desarrollo de políticas<sup>13</sup>. También han cobrado impulso los trabajos analíticos y de investigación que se publican o publicarán en una serie de informes globales sobre tiempo de trabajo, salarios, trabajo y equilibrio<sup>14</sup> entre el trabajo y la vida familiar. Además, se han investigado las tendencias y los hechos nuevos ocurridos a nivel regional en colaboración con expertos nacionales, con miras a promover el diálogo social sobre la mejora de las condiciones de trabajo en los planos nacional y regional.

### Seguridad Social

37. En 1944, la Declaración de Filadelfia reconoció «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo,» *inter alia* cosas «...programas que permitan: extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa»<sup>15</sup>. Este mandato fue reconfirmado en la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*<sup>16</sup>. El papel fundamental de la OIT en materia de seguridad social fue explícitamente expuesto en la Conferencia Internacional del Trabajo

<sup>13</sup> Véase la dirección <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>. Para el último informe sobre esta base de datos, véase *Working Conditions Laws 2006-7: A global review*, disponible en [http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work\\_laws.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf).

<sup>14</sup> Véanse, por ejemplo, Lee, S., McCann, D. y Messenger, J. 2007, *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*, ILO y Routledge; y OIT, *Global Wage Report*, de próxima publicación.

<sup>15</sup> Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, anexo (Declaración de Filadelfia), artículo III, f) y h).

<sup>16</sup> *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, artículo I, A ii).

de 2001 en el marco de una discusión general en la que se concluyó que «cada país debería determinar una estrategia nacional para trabajar por una seguridad social para todos»<sup>17</sup> y se propuso «...iniciar una campaña importante para promover la extensión de la cobertura de la seguridad social»<sup>18</sup>. En 2003, la Campaña Mundial en materia de Seguridad Social y Cobertura para Todos fue lanzada con miras a lograr mejoras concretas de la cobertura de la seguridad social en el mayor número de países posible y dar a la seguridad social un lugar preeminente en la agenda internacional de política social.

38. En 2002, el Consejo de Administración declaró que los ocho convenios sobre la seguridad social siguientes estaban actualizados: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121); Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128); Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130); Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157); Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), y Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), así como también un cierto número de recomendaciones (entre otras, la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)).
39. Diez años después de la última discusión general sobre la seguridad social en la Conferencia Internacional del Trabajo, corresponde realizar un examen de la evolución mundial en materia de seguridad social y de las actividades que la OIT realiza en este campo. En las últimas décadas han cambiado fundamentalmente el papel y el tipo de sistemas de seguridad social. En los países industrializados, las reformas han tenido por objeto lograr que los sistemas nacionales de seguridad social sean compatibles con los nuevos desafíos, como el envejecimiento, el cambio de las realidades sociales y los procesos de globalización. En los países en desarrollo y en las organizaciones internacionales (como las Naciones Unidas, el UNICEF y la OMS) se reconoce cada vez más que las inversiones en sistemas de seguridad social básicos con amplia cobertura en las primeras etapas del desarrollo nacional son una herramienta poderosa para luchar contra la pobreza y respaldar el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
40. En 2007, la Oficina analizó la medida en que el actual marco de instrumentos actualizados de la OIT apoya el mandato de la Campaña Mundial y publicó un documento técnico<sup>19</sup>. Las conclusiones se comunicaron en el marco del examen del papel de las normas de la OIT y de las actividades de la Campaña, presentada a la Comisión de Empleo y Política Social en noviembre de 2008<sup>20</sup>. Las principales conclusiones fueron que los convenios de seguridad social actualizados han tenido un impacto positivo sobre la creación de regímenes de seguridad social en la mayoría de los países y sirven de modelo para los instrumentos regionales y las legislaciones nacionales. Sin embargo, tienen limitaciones en relación con la promoción de la prestación de un determinado conjunto de prestaciones mínimas prioritarias.

<sup>17</sup> Resolución y conclusiones relativas a la seguridad social, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001, párrafo 16.

<sup>18</sup> Resolución y conclusiones relativas a la seguridad social, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001, párrafo 17.

<sup>19</sup> OIT, 2008: *Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global – Análisis de la situación y de la práctica actuales y de las opciones futuras para el establecimiento de normas de seguridad sociales globales en la Organización Internacional del Trabajo*. Documento de política de seguridad social núm. 2 (Departamento de la Seguridad Social, Ginebra).

<sup>20</sup> Documento GB.303/ESP/3.

41. El examen recurrente de la seguridad social podría beneficiarse de la información sobre la legislación y la práctica contenida en un estudio general basado en las memorias relativas a las normas de seguridad social presentadas en virtud de los artículos 19 y 22. Este estudio general podría ser examinado en junio de 2011 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. El mismo podría abarcar los instrumentos actualizados e informar sobre las novedades relativas a la legislación y la práctica en materia de seguridad social en los Estados Miembros en relación con la necesidad de disponer de actividades de promoción para impulsar a los países a que hagan uso de las normas de la OIT, así como también sobre los obstáculos que los países pudieran enfrentar al considerar la posibilidad de ratificar los convenios de la OIT. Sobre la base del estudio general y del análisis de las actividades de la OIT relativas a la gestión y generación de conocimientos, elaboración de políticas y cooperación técnica en materia de seguridad social, en el marco de la propuesta de examen recurrente en 2011 se podría elaborar un plan general de acción que promueva el mandato básico de la Organización de promover políticas para extender la seguridad social a todos.

### **Diálogo social**

6. 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. Uno de estos posibles enfoques consiste en reestructurar la empresa, lo cual puede hacerse de muchas maneras. Debido a las repercusiones considerables que tal proceso podría tener sobre la fuerza de trabajo, la empresa y la sociedad en general, es importante que la reestructuración económica vaya acompañada de formas apropiadas de diálogo social — integradas en la empresa — que aporten respuestas eficaces a los retos que plantean las presiones externas. La discusión de este tema no constituiría una injerencia en el derecho de los jefes de empresa en materia de gestión empresarial ni en el de las empresas de considerar la posibilidad de proceder a una reestructuración como una de las distintas opciones a su alcance para mantener su posición en un mercado determinado. Antes bien, la inscripción de este punto en el orden del día de la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo proporcionaría una oportunidad a los mandantes para reflexionar sobre la importancia del diálogo social como herramienta para gestionar el cambio de una manera eficaz. En particular, permitiría lograr una mejor comprensión de:

- las cuestiones que es necesario abordar durante la reestructuración de una empresa;
- la manera en que las relaciones laborales armoniosas pueden facilitar la obtención de resultados de la reestructuración que permitan un equilibrio entre las preocupaciones en materia de flexibilidad y de seguridad;
- los cambios recientes de la legislación y la práctica nacionales y transnacionales que proporcionan información y consultas sobre esas cuestiones, y
- una evaluación de las repercusiones para la labor de la OIT en diversos campos.

### **Antecedentes**

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

actividades <sup>21</sup>. Independientemente de las causas que la motiven, la reestructuración de empresas puede redundar en costos sociales de varios tipos, tales como la pérdida de empleos, un aumento del desempleo, desigualdades de trato entre los trabajadores, una mayor inseguridad en el lugar de trabajo y conflictos laborales y sociales.

43. Hay muchos ejemplos de colaboración exitosa entre los interlocutores sociales para responder a cambios estructurales y de otro tipo y movilizar el pleno potencial de sus empresas. Cabe mencionar los casos en que se han realizado esfuerzos para mejorar la adaptabilidad de las empresas mediante un enfoque consultivo y dirigido hacia el logro de un equilibrio entre la «flexibilidad» y la «seguridad». Aunque la adopción de este enfoque no obvia la necesidad de que las empresas procedan a una reestructuración eficiente y eficaz, su utilización sí puede aumentar la competitividad de las empresas porque trata de obtener la comprensión y el apoyo de la fuerza laboral para aplicar los cambios propuestos. Con este enfoque, los trabajadores y sus representantes pueden seguir beneficiándose de salarios y condiciones de trabajo decentes, porque el hecho de hacer aportes a los cambios propuestos les da capacidad de influencia para obtener los mejores resultados posibles. En este contexto, se están produciendo cambios en la relación laboral tradicional. Los modelos de negociación están cambiando, así como su contenido y los enfoques utilizados por los actores pertinentes. A este respecto, los interlocutores sociales en todos los niveles están negociando muchas 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.
44. Los procedimientos existentes para informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes son esencialmente de naturaleza dual. En primer lugar, los propios interlocutores sociales pueden convenir normas informales en distintos niveles mediante un proceso de negociación; y, en segundo lugar, también pueden elaborarse marcos jurídicos, que prevén el intercambio de información y la celebración de consultas en los casos en que se producen «acontecimientos» importantes en relación con los trabajadores, tales como los despidos por reducción de personal o las amenazas de despido, el traspaso de empresas, la deslocalización y otras formas de reestructuración que afectan a las empresas. En muchos países, las disposiciones jurídicas suelen partir de un enfoque reactivo (es decir, se ocupan de las consecuencias económicas y sociales de la evolución, que a menudo no se han anticipado). En estos procedimientos no se suelen reconocer debidamente la necesidad de un diálogo social continuo en el plano de la empresa, ni tampoco se presta la atención suficiente a las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la economía y el empleo.
45. La globalización creciente de los mercados de capitales, productos y trabajo significa que en muchos casos son los organismos transnacionales quienes toman las decisiones que afectan a las empresas y a sus trabajadores. Las informaciones y consultas en este nivel aún no están muy desarrolladas, y esto a pesar de los intentos de algunas empresas multinacionales y agrupaciones de integración regional, sobre todo en Europa, donde la adopción de la Directiva sobre el comité de empresa europeo <sup>22</sup> en 1994 ha conducido al establecimiento de una amplia variedad de prácticas en materia de consulta e intercambio de informaciones en las empresas europeas. Incluso en este caso, el principal objetivo de dar a los trabajadores una posibilidad real de expresarse en los procesos de toma de decisiones de las empresas se ha logrado en muy pocas ocasiones. Además, muchos de los procedimientos pertinentes de los comités de empresa europeos siguen dirigidos

<sup>21</sup> OIT: *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General, CIT, 2006.

<sup>22</sup> Directiva 2002/14/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

fundamentalmente al suministro de información, por lo que, con frecuencia, el requisito de dar informaciones mínimas está orientado hacia el pasado y no hacia la situación futura de las empresas <sup>23</sup>. En este contexto, y con el fin de reforzar el papel de los comités de empresa europeos, la Comisión Europea adoptó, el 2 de julio de 2008, una propuesta legislativa para mejorar el papel de los comités de empresa europeos en materia de información y consulta de los trabajadores, en particular en el caso de cambios importantes en la estructura de las empresas. Los comités de empresa europeos operan actualmente en 820 grandes empresas de la Unión Europea y abarcan a cerca de 14,5 millones de trabajadores <sup>24</sup>.

46. Sin embargo, los problemas que se plantean y los procedimientos de consulta e información adoptados en esos casos no constituyen un fenómeno exclusivamente europeo. De los 71 países incluidos en la recopilación titulada *Termination of Employment Digest* <sup>25</sup>, 45 indicaron que preveían cierto grado de consulta con los representantes de los asalariados en el caso de despidos colectivos. Por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales de Sudáfrica prevé los requisitos necesarios para la participación en un «proceso conjunto útil para la búsqueda de consenso» con los asalariados y sus representantes, en el supuesto de que el empleador proponga despidos relacionados con las necesidades de funcionamiento de la empresa o con cambios en las condiciones de empleo. Este proceso permite que los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas traten de buscar un acuerdo sobre las medidas necesarias para evitar los despidos, minimizar su número, modificar su calendario o mitigar de algún modo sus repercusiones negativas. También dispone que ha de darse acceso a la información sobre las razones y la necesidad de aplicar esas medidas. En Botswana, los interlocutores sociales han llegado a un acuerdo respecto de un código de buenas prácticas sobre la terminación de la relación de trabajo (Ley de Conflictos Laborales), el cual que prevé la celebración de consultas similares respecto de cualquier propuesta de reorganización de las empresas que pueda dar lugar a la supresión de puestos de trabajo.
47. Por último, en años recientes, los mercados mundiales han crecido con rapidez y sin un desarrollo paralelo de las instituciones económicas y sociales necesarias para que éstos funcionen de manera fluida y equitativa <sup>26</sup>, situación que prevalece tanto a escala nacional como empresarial. La inexistencia de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y/o entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas, o las insuficiencias de tales instituciones y procedimientos, hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que operan a escala nacional e internacional y que pueden poner en peligro la paz social.

### *La respuesta de la OIT*

#### Acción normativa de la OIT

48. En la Declaración de Filadelfia de 1944 quedaba patente la preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que les afectan y, de manera más general, su preocupación por fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa. En la Declaración se pedía a la Organización que desarrollara programas con

<sup>23</sup> «Comités de empresa europeos en la práctica», Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2004.

<sup>24</sup> Para el texto completo de la propuesta de directiva, sírvase consultar el sitio web de la Comisión Europea <http://ec.europa.eu/social>.

<sup>25</sup> Con inclusión de países de Africa, las Américas, Asia y el Pacífico y Europa.

<sup>26</sup> *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (OIT, Ginebra, 2004).

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...» (sección III, apartado e)).

49. 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 las comunicaciones en el marco de la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). En la Recomendación núm. 129 se dan orientaciones detalladas sobre cómo establecer una comprensión y confianza mutuas dentro de las empresas, y se indica que debería suministrarse información a los trabajadores y a sus representantes y que deberían celebrarse consultas con ellos antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés (párrafo 2). En esta Recomendación se prevé que la dirección debería proporcionar a los trabajadores informaciones sobre una amplia gama de cuestiones, con inclusión, entre otras, de «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro» y explicar «las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa» (párrafo 15, 2)). La Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143) (párrafo 6, 2), f)), hace referencia de manera específica a la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal. En estas recomendaciones se hace hincapié en que los procesos de información y consulta deberían coexistir con la institución de la negociación colectiva y complementarla. En otros instrumentos de la OIT se desarrollan disposiciones similares, algunas de las cuales se refieren a situaciones más específicas <sup>27</sup>.

#### Cooperación técnica de la OIT

50. 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, las condiciones de trabajo. En el campo de la reforma de la legislación laboral, la OIT ayuda a los mandantes a redactar leyes laborales, incluidas las relativas a las repercusiones de la reorganización económica.
51. 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 pertinentes. La OIT sigue proporcionando apoyo a CARICOM y a sus Estados Miembros para promover la armonización con la legislación modelo.

#### Discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo y resultados

52. Una discusión sobre este punto en la Conferencia podría abordar, 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

<sup>27</sup> Por ejemplo, véanse el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163). Véase también la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (por ejemplo, el párrafo 57).

empleo, los requisitos en materia de calificaciones, la organización del trabajo y la ubicación geográfica de las empresas <sup>28</sup>;

- los acontecimientos recientes registrados en las relaciones laborales en el plano de las empresas, con inclusión de nuevas formas para obtener un consenso a través del intercambio de información y la celebración de consultas;
- 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 arreglos institucionales en materia de información y celebración de consultas, y
- las consecuencias para la labor de la OIT, con especial hincapié en el asesoramiento y la cooperación técnicos.

53. En el contexto de una discusión general también podría examinarse la posible necesidad de revisar y actualizar las normas vigentes de la OIT relativas al intercambio de información, la celebración de consultas y la cooperación en el plano de las empresas.

---

<sup>28</sup> Por ejemplo, los cambios resultantes de las repercusiones de las absorciones, fusiones y adquisiciones, la creación de empresas mixtas, el régimen en subcontratación y la transnacionalización de las empresas.



## Anexo II

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

#### 1. Zonas francas industriales (ZFI)

1. La OIT ha definido las ZFI como «zonas industriales dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, en las que los materiales de importación se someten a un cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados»<sup>1</sup>. Estas zonas adoptan toda una variedad de nombres y de formas en diferentes países (por ejemplo, zonas de libre comercio, zonas económicas especiales, depósitos o almacenes de aduanas, puertos libres y maquiladoras). El número de zonas francas industriales ha seguido creciendo en todo el mundo en los últimos años. Su desarrollo es un proceso muy dinámico en el que pueden producirse cambios muy rápidos en el contexto de la globalización (por ejemplo, las repercusiones de la terminación del Acuerdo Multifibras (AMF), y los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio (OMC)). Al mismo tiempo, algunas zonas francas industriales siguen suscitando cuestionamientos y preocupaciones por lo que se refiere al ejercicio de los derechos, a la aplicación de la legislación laboral, la creación de empleo, las condiciones de trabajo y la manera en que benefician a la economía nacional y al mejoramiento social de los países interesados.
2. La OIT ha estado siguiendo la evolución de las ZFI en los últimos 20 años en vista de la importancia que tienen en el contexto de la globalización. En varias reuniones sucesivas, el Consejo de Administración de la OIT dio instrucciones a la Oficina para que siguiera examinando la situación en las ZFI. En el Programa y Presupuesto para 2006-2007 se creó una Iniciativa InFocus sobre las Zonas Francas Industriales basada en el diálogo social que requería un enfoque multidisciplinario dentro de la OIT. En 2007, se organizaron mesas redondas tripartitas en Madagascar y Costa Rica. En 2008, se publicó un documento de trabajo<sup>2</sup> sobre desarrollo económico y condiciones de trabajo en las ZFI y se publicaron estudios por país en el sitio web de la OIT. Asimismo, la Iniciativa InFocus creó un sitio en la Intranet con el fin de reforzar el intercambio de conocimientos sobre esta cuestión dentro de la OIT<sup>3</sup>.
3. En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó un documento presentado por la Oficina sobre las últimas tendencias y la evolución de las políticas en las zonas francas industriales<sup>4</sup>. En este documento se ponía de relieve la situación dentro y fuera de las zonas francas industriales de algunos países. El Consejo de Administración invitó a la Oficina a que siguiera examinando la cuestión y proporcionara más información detallada y datos estadísticos concretos sobre la práctica en materia de las relaciones laborales (por ejemplo, la libertad sindical y la negociación colectiva, la administración del trabajo y la inspección del trabajo, las prácticas de diálogo social) en las ZFI con especial referencia a las conclusiones de la Reunión tripartita de 1998 sobre países que poseen zonas francas

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

<sup>2</sup> M. Amengual, W. Milberg: *Desarrollo económico y condiciones laborales en las zonas francas: un examen de tendencias* (OIT, Ginebra, 2008).

<sup>3</sup> Véase: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/epz.htm>.

<sup>4</sup> Documentos GB.301/ESP/5 y GB.301/13 (Rev.)

industriales <sup>5</sup>. Se pidió a la Oficina que presentara, en noviembre de 2009, un informe sobre los progresos realizados.

## **2. Nuevas tendencias en la prevención y la solución de los conflictos laborales**

4. En 1992, el Consejo de Administración examinó una propuesta sobre la posible inscripción en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de un punto relativo a la solución de conflictos. Ulteriormente se celebraron otras deliberaciones sobre este tema en varias reuniones del Consejo de Administración, con inclusión de un detallado informe que se presentó a la 261.<sup>a</sup> reunión, y mucho más recientemente en marzo de 1999. Al mismo tiempo, el tema se propuso para una discusión general, pero la propuesta no fue aceptada.
5. Los acontecimientos sociales y económicos resultantes de la globalización han sido ampliamente documentados. Si bien estos fenómenos han dado lugar a un crecimiento económico en varios países, la distribución desigual de sus beneficios y la rapidez con que se han producido y se producen estos cambios están provocando crecientes tensiones sociales y laborales. Si bien a lo largo de la historia siempre ha habido conflictos laborales, y se reconoce que son un fenómeno natural en la relación de trabajo y empleo, la prevención de estos conflictos, cuando es posible, y su solución eficiente y eficaz constituyen características clave de unas relaciones laborales armoniosas. Por esta razón, sería beneficioso hacer un balance y llevar a cabo discusiones sobre los nuevos acontecimientos relacionados con la prevención de conflictos y los sistemas de solución de conflictos.
6. La celebración de una discusión general, en el marco de un punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, permitiría examinar los numerosos convenios y recomendaciones de la OIT vigentes, así como la legislación y la práctica nacionales y los principios sobre el derecho de huelga formulados por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT <sup>6</sup>. Esta discusión proporcionaría a la Oficina y a los mandantes recomendaciones para adoptar acciones de seguimiento, y también podría representar una oportunidad para que los mandantes discutan sobre la posibilidad de actualizar y refundir varias recomendaciones de la OIT relativas a ese tema, como se subrayó en las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política en materia de revisión de normas.
7. Entre los temas que podrían examinarse durante una discusión general pueden citarse, entre otros, los siguientes:
  - tendencias generales y evolución de la prevención y solución de conflictos;
  - diferentes enfoques respecto de los conflictos individuales y colectivos, y de los conflictos basados en los derechos e intereses;
  - papel que desempeñan los servicios de conciliación, arbitraje y mediación, y los tribunales del trabajo;

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

<sup>6</sup> Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92); Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130); Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163); Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159).

- medios para fortalecer los métodos tradicionales de solución de conflictos y para integrar nuevos enfoques, herramientas y técnicas, haciendo referencia a las características clave (es decir, marco jurídico, instituciones, mecanismos y procedimientos) de los sistemas que han tenido éxito;
  - papel de los interlocutores sociales, y
  - perspectivas de nuevas investigaciones, servicios de consulta y cooperación técnica.
8. Si el Consejo de Administración decide llevar a cabo una discusión general en una reunión futura de la Conferencia Internacional del Trabajo, tal vez estime oportuno pedir a la Oficina que inicie un programa de investigaciones destinado a definir la situación actual en relación con la legislación, las instituciones y prácticas sobre el tema. En la discusión también podría utilizarse un análisis de los principios formulados por los órganos de control de la OIT respecto del derecho de huelga, así como una interpretación de los mismos.

### **3. *Incidencia del lugar de trabajo sobre el acceso a la prevención, tratamiento, cuidado y apoyo en materia de VIH/SIDA***

9. Se ha previsto la elaboración por la Conferencia de una recomendación sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo, que debería ser adoptada en 2010. Según los resultados de este proceso, podría ser útil examinar en una reunión posterior de la CIT, en el marco de una discusión general, de qué manera las medidas previstas en esta resolución se integrarían en un plan estratégico para su aplicación, lo cual incluiría la integración de las respuestas al VIH/SIDA en los programas de trabajo decente por país y la promoción de asociaciones en el plano nacional que los mandantes de la OIT puedan desarrollar.
10. La Conferencia también podría examinar la manera en que los esfuerzos de la OIT, en el marco del ONUSIDA, destinados a lograr el acceso universal contribuyen a alcanzar el Objetivo de Desarrollo del Milenio en materia de VIH/SIDA, a saber, detener y revertir la propagación de la epidemia para el año 2015. En la discusión también podrían analizarse los vínculos entre el conjunto de las normas de la OIT existentes que son pertinentes para el VIH/SIDA con el fin de garantizar la coherencia del marco de aplicación de la recomendación.