

**PARA DECISION**

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Fecha, lugar y orden del día de la
99.ª reunión (2010) de la Conferencia
Internacional del Trabajo****Indice**

	<i>Página</i>
Fecha	1
Lugar	1
Orden del día	1
Propuestas para el orden del día de la 99.ª reunión (2010) de la Conferencia	3
Empleo	3
1. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general)	3
2. Finanzas sociales: la microfinanciación solidaria en pro del trabajo decente (discusión general)	7
3. La flexiguridad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada (discusión general).....	11
4. Iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los demandantes de empleo en creadores de empleo (discusión general)	13
Protección social	14
5. Trabajo decente para los trabajadores domésticos (acción normativa)	14
Diálogo social	21
6. Derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general).....	21

Fecha

1. Se presentará al Consejo de Administración, lo antes posible, una propuesta precisa sobre las fechas exactas de la 99.^a reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Lugar

2. *Se propone que la reunión se celebre en Ginebra.*

Orden del día

3. En su 99.^a reunión (2010), la Conferencia examinará los puntos inscritos de oficio en su orden del día, a saber:
 - el informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General, incluyendo, en principio, el informe global sobre el trabajo infantil en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - el programa y presupuesto y otras cuestiones financieras;
 - la información e informes sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones.
4. Además, el orden del día de esa reunión de la Conferencia debería incluir una segunda discusión del punto titulado «*Fortalecer las respuestas nacionales al VIH/SIDA en el mundo del trabajo*» (con vistas a la adopción de una recomendación autónoma). Esta cuestión será objeto de una primera discusión en la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia.
5. Por otra parte, durante su 300.^a reunión (noviembre de 2007), el Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la 97.^a reunión (2008) un punto destinado a proseguir la discusión sobre el *fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización* y relacionado con el posible examen de un documento de referencia¹. En ese contexto, habría que considerar la posibilidad de proceder a exámenes cíclicos en relación con los objetivos estratégicos, los cuales se discutirían alternativamente en la Conferencia y constituirían así un punto recurrente del orden del día. Si este proyecto prospera, se podría prever inscribir el primer examen periódico para 2010.
6. De acuerdo con la práctica establecida, la Conferencia aborda, en principio, tres cuestiones técnicas durante una misma reunión. Habida cuenta de las indicaciones proporcionadas en el presente documento, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno elegir un solo tema para la 99.^a reunión de la Conferencia y posponer la inscripción de un tercer punto para una reunión ulterior, a la luz de los resultados que se obtengan en la próxima discusión de la Conferencia sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT. Otra opción consistiría en posponer, para una reunión ulterior, su decisión definitiva sobre los dos puntos. En ese caso, y partiendo de la hipótesis de que se trata de una acción normativa, como resultado de la reducción del plazo para las labores preparatorias, deberían adoptarse

¹ Documento GB.300/2/1.

disposiciones para adaptar el calendario de preparación de los informes destinados a la Conferencia ².

7. En noviembre de 2007, el Consejo de Administración pidió que los cuatro puntos que le fueron presentados en el marco de las propuestas para la reunión de 2010 de la Conferencia le sean presentados nuevamente para un examen más detenido ³, a saber:

- el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);
- las finanzas sociales: la microfinanciación solidaria en pro del trabajo decente (discusión general);
- el derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general), y
- un trabajo decente para los trabajadores domésticos (acción normativa): esta propuesta fue formulada teniendo en cuenta los comentarios de los miembros del Consejo de Administración.

8. Por otra parte, tras las propuestas formuladas en particular por el Grupo de los Empleadores, la Oficina fue invitada a presentar otros nuevos puntos relacionados sobre todo con la flexiguridad y la iniciativa empresarial de los jóvenes. En respuesta a esa solicitud, se formularon las siguientes propuestas con vistas a una eventual discusión general ⁴:

- la flexiguridad 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.

9. *Habida cuenta de lo que antecede, se invita al Consejo de Administración a que:*

1) *elija una de las seis cuestiones enumeradas a continuación para que sea inscrita como punto del orden del día de la 99.ª reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo:*

- i) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);*
- ii) las finanzas sociales: la microfinanciación solidaria en pro del trabajo decente (discusión general);*

² Véanse el artículo 38, párrafo 3, y el artículo 39, párrafo 8, del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

³ Documento GB.300/2/2.

⁴ Cabe recordar que, en aplicación del artículo 5.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración, cuando el Consejo de Administración haya de discutir, por primera vez, una proposición para inscribir una cuestión como punto del orden del día de la Conferencia, se requerirá el asentimiento unánime de los miembros presentes para poder adoptar en el transcurso de esa misma reunión una decisión relacionada con la inscripción de ese punto (véase el Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo).

- iii) la flexibilidad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada;*
- iv) la iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los demandantes de empleo en creadores de empleo;*
- v) un trabajo decente para los trabajadores domésticos (acción normativa);*
- vi) el derecho a la información y a la consulta en el contexto de la reestructuración económica (discusión general);*

y posponga para una reunión ulterior la decisión relativa al tercer punto que ha de completar el orden del día de la reunión arriba mencionada, habida cuenta de las conclusiones que se formulen tras la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT; o bien

- 2) posponga para una reunión ulterior la decisión relativa a los dos puntos que completarían el orden del día de la 99.ª reunión (2010) de la Conferencia.*

Propuestas para el orden del día de la 99.ª reunión (2010) 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 acontecimientos 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 sirven de hilo conductor de la discusión (por ejemplo, el equipo relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación, las cadenas mundiales de suministro de alimentos y servicios tales como el diseño industrial, la creación de programas informáticos o el turismo).

- 10.** 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 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.

- 11.** 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 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.
- 12.** 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 países en desarrollo. Sin embargo, actualmente tiende a aumentar el número de empresas multinacionales (EMN) basadas en esos países.
- 13.** Las decisiones de subcontratar implican a menudo la deslocalización 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 para la comercialización, la fiabilidad, el acceso a la infraestructura y demás factores. La elección de los proveedores puede entrañar la elección del país. Entre los criterios 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. 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.
- 14.** 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 suministradores 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.

15. El desarrollo de las cadenas de suministro y de la subcontratación plantea 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 las normas internacionales del trabajo, incluidas las que se reconocen como derechos fundamentales en el trabajo, no se están observando en muchos ámbitos de la actividad económica internacional.
16. 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 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 cuestiones y han sido fuente de importantes controversias. En particular, hay una falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos. Por ejemplo, cómo pueden las empresas proveedoras controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores y cómo deberían tratar la falta de observancia; y si las empresas pueden aplicar eficazmente los códigos, que a menudo se remiten a normas internacionales del trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas y, en caso afirmativo, cómo.
17. En particular, las organizaciones de trabajadores expresan su preocupación porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena de suministro pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus obligaciones como empleadores en lo que respecta a la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo. Las organizaciones de trabajadores sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras puede afectar negativamente a las posibilidades de proteger a los trabajadores a través de la negociación colectiva, al negar a los trabajadores que se encuentran en los últimos eslabones 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 da lugar a un costo añadido y provoca la incertidumbre entre las empresas, sin resultar necesariamente en una mejora de las condiciones de trabajo. Además, es motivo de preocupación que se pretenda que las empresas compartan las responsabilidades que deberían asumir los gobiernos correspondientes. Algunos gobiernos, en particular en países en desarrollo, expresan su preocupación porque estos sistemas puedan constituir obstáculos no arancelarios a las exportaciones.
18. 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.
19. Toda una serie de 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 conocimientos técnicos de ENTREPRISE, SKILLS, SECTOR, INTEGRATION, IIEL, NORMES, DIALOGUE y de otras unidades.

Algunas cuestiones propuestas para la discusión

20. La discusión debería centrarse en cómo promover el empleo y el 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, herramientas y 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

21. 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 solidaria en pro del trabajo decente**⁵ (discusión general)

Resumen

Miles de instituciones de microfinanciación de todo el mundo proporcionan toda una gama de servicios financieros a millones de hogares pobres, la mayoría de los cuales viven de la economía informal en condiciones precarias de empleo e ingresos. La microfinanciación les ayuda a estabilizar y a aumentar esos ingresos, a crecer y a salir de la economía informal, a protegerse a sí mismos de disminuciones imprevistas de los ingresos y a organizarse. ¿Qué pueden hacer las instituciones de microfinanciación para crear más y mejores empleos? ¿de qué manera las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden asociarse con las instituciones de microfinanciación e influir en sus estrategias? ¿qué pueden hacer los gobiernos y los donantes para establecer incentivos apropiados para que las instituciones de microfinanciación se ocupen de los déficit de trabajo decente?

La comunidad internacional reconoce la experiencia y los conocimientos especializados de la OIT en materia de financiación solidaria¹. La discusión que se ha de celebrar en la reunión de 2010 de la CIT podría definir la postura de la OIT en el concierto de las organizaciones internacionales, y recalcaría los resultados sociales de la microfinanciación. Ese debate también constituirá la primera oportunidad para reunir las múltiples referencias en los convenios y recomendaciones de la OIT al papel que desempeña la financiación para hacer progresar el empleo productivo y el trabajo decente. Por último, la discusión se basará en ejemplos concretos de utilizaciones exitosas de la microfinanciación para abordar el problema de los déficit de trabajo decente.

¹ Como lo demuestra la donación de la Gates Foundation por valor de 34 millones de dólares de los Estados Unidos para innovaciones en el ámbito de los microseguros.

Razón de ser

22. Habida cuenta de los datos que empiezan a demostrar el efecto positivo de la microfinanciación sobre la reducción de la pobreza, el Consejo de Administración⁶ extendió un mandato a la Oficina para explorar 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»). A fin de tener una mejor comprensión de esos efectos y de identificar puntos de acción y de apoyo político, el Consejo de Administración extendió un mandato a la Oficina para que pusiera en marcha iniciativas en el terreno que beneficiaran a los trabajadores pobres y a otros grupos vulnerables en el marco del resultado conjunto inmediato relativo a la «Microfinanciación en pro del trabajo decente» del ejercicio de 2008-2009. La Oficina tiene previsto dar participación a algunas instituciones de microfinanciación de todo el mundo a fin de hacer frente, en asociación con otras organizaciones de empleadores y de trabajadores, a un déficit de trabajo decente previamente seleccionado.
23. En el debate de la reunión de 2010 de la CIT se examinarían algunas buenas prácticas de microfinanciación utilizadas para crear empleo productivo y trabajo decente y se definirían

⁵ «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 de 2006).

⁶ Documento GB.294/ESP/3.

sus repercusiones sobre la formulación de políticas. En la discusión se identificarían oportunidades de cooperación con organizaciones de los interlocutores sociales⁷. 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 tiene previsto discutir el tema de la microfinanciación y sus contribuciones a los diferentes Objetivos de Desarrollo del Milenio. Las instituciones de microfinanciación son quizás las únicas cuyo rendimiento se mide sistemáticamente en dos dimensiones: la financiera y la relativa a su impacto social. Los indicadores de impacto social desarrollados en el campo de la microfinanciación son, obviamente, pertinentes para la OIT. Ese debate brindaría la primera oportunidad de reunir todas las múltiples referencias que se hacen en los convenios y recomendaciones de la OIT en cuanto al papel que desempeña la financiación para hacer avanzar el empleo productivo 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 en relación con el trabajo decente

24. La financiación solidaria influye en diferentes aspectos clave del trabajo decente:⁸

- creación de empleo;
- trabajo infantil;
- condiciones de trabajo;
- situación de endeudamiento;
- formalización;
- igualdad de género.

25. ¿Ayudan los préstamos y otros servicios de las instituciones de microfinanciación a crear empleos?⁹. Hasta el momento, 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 a orientar sus productos hacia empresas algo más grandes que utilizan más mano de obra asalariada. La Alliance de Crédit et d'Épargne pour la Production (ACEP), que es una institución de microfinanciación de Senegal, proporciona a sus clientes más orientados hacia el crecimiento un programa

⁷ 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).

⁸ Esta lista no es exhaustiva puesto que existen otros aspectos y dimensiones del trabajo decente relacionados con la microfinanciación.

⁹ B. Bolnick y E. Nelson: *Evaluating the economic impact of a special credit programme: KIK/KMKP in Indonesia*, JDS, 26, 1990; E. Dunn y G. Arbuckle: *Microcredit and microenterprise development performance: impact evidence from Peru*, SED, vol. 12, núm. 4, diciembre de 2001.

especial que responde a sus necesidades específicas y que tiene un impacto tangible en la creación de empleos. Para las instituciones de microfinanciación existe la perspectiva de un aumento de la demanda de servicios financieros complementarios (seguro, préstamos para vivienda, etc.), como resultado de los empleos recién creados.

26. La microfinanciación puede servir de herramienta para ayudar a los padres de los niños que trabajan a ganarse un ingreso adicional que les permita prescindir de los ingresos del trabajo de sus niños. Sin embargo, 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: la Fundación Arthacharya en Sri Lanka, por ejemplo, reembolsa los intereses a los padres si presentan un certificado de asistencia escolar de sus niños.
27. La microfinanciación también puede contribuir a mejorar los niveles de seguridad e higiene en el trabajo. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de artesanías de latón en Moradabad, en el norte de la India, son extremadamente peligrosas porque causan enfermedades pulmonares, lesiones oculares y quemaduras en brazos y pies. La combinación de una serie de incentivos con micropréstamos y el asesoramiento brindado por una institución financiera local permitió instalar unos sistemas simples de conductos de ventilación y reducir así los accidentes laborales.
28. 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*», que es un grupo de antiguos agricultores en servidumbre, no vuelvan a caer en la servidumbre por deudas.
29. La microfinanciación también es un catalizador de la formalización. La Alexandria Business Association (ABA), que es una institución de microfinanciación de Egipto, vincula el monto de los préstamos que concede al número de documentos que presenta el cliente, lo cual los alienta a ir superando gradualmente la fase 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 contribuir a extender la protección social.
30. El acceso a la financiación puede cambiar la distribución del horario de trabajo de los hombres y las mujeres¹⁰. Se ha determinado que la microfinanciación da más participación a la mujer en la toma de decisiones del hogar relacionadas con las actividades financiadas con créditos y en la gestión del conjunto del presupuesto del hogar. Aun así, muchas mujeres, sobre todo en las zonas rurales, tienen dificultades para acceder a servicios financieros debido a la discriminación de que son objeto para alfabetizarse, ejercer derechos de propiedad y debido a las actitudes sociales imperantes en su entorno. RCPB, 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, no requieren una garantía y representan préstamos de menos de 50 dólares de los Estados Unidos.
31. Otros déficit de trabajo decente también pueden abordarse a través de las instituciones de microfinanciación:

¹⁰ L. Mayoux: *Microfinance and the empowerment of women. Review of key issues*, Social Finance Programme, Working Paper núm. 23 (OIT, Ginebra, 2000).

- ayudar a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA a ahorrar para tratamientos médicos;
- diseñar productos de ahorro e inversión para que las familias de trabajadores migrantes puedan recibir remesas;
- aumentar el acceso a seguros de vida y enfermedad;
- organizar a los trabajadores a domicilio o subcontratados en clubes de ahorro y crédito;
- dar a los jóvenes que buscan un empleo la oportunidad de crear una empresa;
- integrar a las personas con discapacidades en los servicios de microfinanciación generales;
- permitir que los empleadores de la economía informal proporcionen prestaciones a sus trabajadores, tales como seguro de enfermedad, etc.

32. Esto demuestra que actualmente existen numerosas iniciativas en materia de financiación solidaria, es decir, actividades de microfinanciación que abordan de manera concreta y eficaz los déficit de trabajo decente ¹¹. En el bienio 2008-2009, la Oficina, a través de la red de financiación solidaria, promoverá el recurso a las iniciativas de trabajo decente entre las instituciones de microfinanciación. Las experiencias adquiridas serán evaluadas y presentadas a la reunión de 2010 de la CIT.

Puntos que se han de examinar

33. Podrían discutirse los puntos siguientes:

- ¿de qué manera los instrumentos utilizados en la financiación solidaria podrían promover el empleo productivo y el trabajo decente, y los progresos en materia de normas internacionales del trabajo?
- ¿de qué manera la microfinanciación podría ayudar a los operadores a pasar de la economía informal a la economía formal?
- ¿qué podrían hacer las organizaciones de interlocutores sociales para proteger mejor a los trabajadores y a los productores independientes del endeudamiento excesivo?
- ¿cuál sería la mejor manera de ayudar a los ministros de trabajo a administrar los componentes de microfinanciación de los fondos sociales?
- ¿cuál podría ser la función de las organizaciones de empleadores en:
 - a) la reducción de los costos de inversión y la promoción de los acuerdos de participación en el riesgo para las PYME;
 - b) la facilitación de la obtención de capitales entre sus empresas afiliadas;
 - c) el fomento del ahorro de los trabajadores, la facilitación del envío de remesas, etc.?

¹¹ «Microfinance for decent work», informe preparado para una reunión técnica, en marzo de 2007, en los Países Bajos en el que se exponen las principales cuestiones relacionadas con la creación de empleo, en particular, los jóvenes y otros grupos beneficiarios, la protección de los pobres y cómo impulsar la organización de los diferentes grupos.

Objetivos

34. La discusión en la CIT en 2010 tendría tres resultados:

- un mejor conocimiento y una mejor comprensión de los efectos que la mejora del acceso a la financiación tiene en el empleo y el trabajo decente; información sobre alianzas entre las instituciones de microfinanciación y los interlocutores sociales y sobre la forma en que estas alianzas contribuyen a mejorar sus actividades de promoción, prestación de servicios y representación;
- la clarificación de las funciones que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar para orientar la microfinanciación hacia el trabajo decente;
- la información sobre qué prácticas funcionan, cuándo y en qué circunstancias. Saber qué prácticas y políticas institucionales serán eficaces constituye la base para la futura prestación de servicios por la Oficina a los mandantes en el ámbito de la financiación solidaria: asesoramiento, fortalecimiento de capacidades, análisis de políticas, instrumentos. En particular, esta discusión servirá para orientar a los mandantes sobre la aplicación paulatina de iniciativas a gran escala que utilizan la microfinanciación para el trabajo decente;
- ¿de qué manera las organizaciones de trabajadores podrían:
 - 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 créditos;
 - 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 flexiguridad como instrumento para facilitar la adaptación a los cambios en la economía globalizada (discusión general)*

Resumen

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 constituyen los pilares de una combinación de políticas coherentes que se ha dado en llamar «flexiguridad». Las políticas en materia de flexiguridad 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, merece la pena celebrar un debate minucioso sobre la viabilidad de las políticas de flexiguridad en el marco del trabajo decente y del Programa Global de Empleo (PGE).

- 35.** La flexiguridad ha pasado de ser la palabra de moda a convertirse en un asunto de política de primer orden. Si bien es cierto que fue concebida en el contexto de la Unión Europea, la flexiguridad puede revestir un alcance universal, ya que parte del supuesto de la necesidad

imperiosa de adaptación al cambio 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 la misma moneda que deberían contribuir a que las empresas y los trabajadores puedan dar respuesta a las exigencias de la economía globalizada.

36. 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. A consecuencia de ello, se está produciendo una transición de la seguridad del empleo y del puesto de trabajo hacia la seguridad del mercado laboral.
37. Este cambio puede observarse en los principios comunes de flexiguridad para la modernización de los mercados de trabajo europeos que suscribió el Consejo de la Unión Europea a finales de 2007. 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»¹². En las conclusiones del Consejo también se destaca que la concepción y aplicación de las políticas de flexiguridad deberían llevarse a cabo a través del diálogo social y la negociación colectiva, y que las estrategias de flexiguridad 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.
38. En esencia, estos principios de flexiguridad son compatibles con los principios del trabajo decente, están integrados en el PGE y, junto con el programa en materia de flexiguridad de la Comisión Europea, proponen políticas 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 flexiguridad versa sobre el ciclo de vida de las personas y 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 la carrera¹³. ¿Pueden las necesidades de las personas — y, sobre todo, las de las madres y padres — en materia de flexibilidad, estabilidad y seguridad coincidir con las necesidades de flexibilidad los empleadores, y qué políticas se deben aplicar para lograr dicho equilibrio?
 - el trabajo de calidad aumenta la satisfacción laboral, y una mayor satisfacción acarrea a su vez un aumento en la productividad. La satisfacción laboral depende de la seguridad del empleo y del puesto de trabajo¹⁴, *inter alia*. En un momento en el que las empresas ofrecen menor seguridad en lo que atañe al empleo o 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)

¹² Consejo de la Unión Europea, 15497/07.

¹³ «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).

¹⁴ 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 mayor impacto en la satisfacción laboral.

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 flexiguridad suele poner de manifiesto la ausencia de elementos fundamentales para las políticas en este ámbito: políticas activas y pasivas de mercado de trabajo, agentes representativos e instituciones de diálogo social consolidadas. ¿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 flexiguridad a las empresas, los particulares y las autoridades públicas, y cómo repartirlos de una manera equitativa?

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 constituye 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. 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.

- 39.** 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, durante 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 supondría un desafío extraordinario que implicaría la creación de oportunidades de trabajo decente para 3.000 millones de jóvenes menores de 25 años.
- 40.** 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 abusar de las drogas, a participar en conflictos armados e incluso a incurrir en actos de terrorismo ¹⁵.

¹⁵ 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

41. 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 jóvenes¹⁶. Las pruebas empíricas sugieren 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 sentido¹⁷.
42. No obstante, es necesario planificar cuidadosamente los programas de promoción de la iniciativa empresarial como perspectiva de carrera para los jóvenes. La iniciativa 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 que triunfan como empresarios pueden acabar desenvolviéndose en el sector informal de la economía.
43. En su 93.^a 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 el trabajo bueno o decente 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. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos* (acción normativa)

Resumen

Se propone inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un convenio complementado por una recomendación, y suplir así la protección que tanto necesita esta categoría de trabajadores. En una serie de informes e investigaciones se ha puesto de relieve el creciente déficit de trabajo decente que padecen los trabajadores domésticos de todo el mundo. La mayoría de estos trabajadores son mujeres cuyo trabajo permite que otras

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.

¹⁶ Bronte-Tinkew y Z. Redd (2001): «Logic Models and Outcomes for Youth Entrepreneurship Programs», Informe a DC Children and Youth Investment Trust Corporation, Washington, DC.

¹⁷ Hayton, J. C., et al.: «National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research», in *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, vol. 26, núm. 4, págs. 33-52.

personas mejoren su calidad de vida. Desde hace tiempo, la OIT viene expresando la necesidad de prestar una atención particular a estos trabajadores, y ya en 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo instó a la acción normativa. En efecto, muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se pueden atribuir a la especificidad y la naturaleza de su ocupación, así como a la insuficiente atención que el derecho internacional y las legislaciones nacionales otorgan a aspectos fundamentales de la situación de estos trabajadores. Su especial vulnerabilidad a los abusos de los derechos humanos básicos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias en los contratos laborales, los métodos de remuneración, el tiempo de trabajo y otros aspectos de sus condiciones de trabajo merecen una consideración aparte y normas adaptadas a sus circunstancias. En los últimos años, varios gobiernos han puesto en marcha medidas para mejorar la protección jurídica de los trabajadores domésticos y otros están considerando la posibilidad de hacerlo. La elaboración de normas internacionales pretende colmar una laguna importante en la promoción del trabajo decente para todos, así como proporcionar la orientación adecuada y oportuna a los mandantes sobre la política y la práctica en esta esfera.

Antecedentes

44. A millones de trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres, se les niega la protección del trabajo decente, si bien contribuyen a mejorar las perspectivas de empleo y los niveles de vida de otras categorías de trabajadores. Este trato injusto ha sido reiteradamente señalado por la Conferencia Internacional del Trabajo, que ha denunciado la vulneración de derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos humanos que van desde los horarios excesivos, las bajas remuneraciones y una protección social insuficiente hasta el acoso sexual, las agresiones físicas y otras formas de violencia. Las investigaciones llevadas a cabo por la OIT y diversas instituciones han llevado a la conclusión de que una de las principales causas de esta situación es el hecho de que, en demasiados países, los trabajadores domésticos no están amparados por la legislación laboral y, a consecuencia de ello, quedan fuera de alcance de la inspección del trabajo, la protección de las organizaciones de trabajadores y los reglamentos de los empleadores, cuando los hay. Las últimas tendencias ponen de manifiesto un aumento de los abusos y apuntan a la probabilidad de que el número de trabajadores domésticos siga aumentando en todo el mundo. Las estimaciones más prudentes calculan que hay más de 100 millones de trabajadores domésticos, lo que los convierte en uno de los segmentos más numerosos de la fuerza de trabajo y, sin embargo, el más desprotegido. Las denuncias de malos tratos y la labor de defensa por parte de los sindicatos y otras organizaciones han llevado a que una serie de países hayan aprobado recientemente leyes en este ámbito, mientras que otros están considerando la posibilidad de adoptar medidas legislativas. Si así fuera, la acción normativa de la OIT en esta esfera llegaría en el momento oportuno.

La respuesta de la OIT

45. Se propone¹⁸ inscribir en el orden del día de la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos, a fin de elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un convenio complementado por una recomendación, de modo que sea posible proporcionar el asesoramiento apropiado a los mandantes en materia de políticas y prácticas en la esfera del trabajo doméstico.
46. Cabe la posibilidad de que algunos aspectos de los derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores domésticos, de sus derechos humanos y de las condiciones de trabajo contemplados en las normas internacionales vigentes no hayan recibido un tratamiento adecuado por parte de la OIT u otras organizaciones internacionales y, por lo tanto, constituyan un posible campo de acción normativa. Aunque los instrumentos relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los domésticos, los déficit de trabajo decente que afectan a esta categoría de

¹⁸ Documento GB.300/2/2.

trabajadores son manifiestos: en demasiadas ocasiones, se les niega el derecho a constituir sindicatos¹⁹; en muchos países, se ven abocados a situaciones de trabajo forzoso, y con frecuencia se les impide abandonar el domicilio del empleador mediante amenazas o violencia²⁰; muchos trabajadores domésticos migrantes trabajan en condiciones precarias y difíciles y son especialmente vulnerables a los abusos de sus derechos fundamentales²¹. Además, según se indica en el documento presentado a la 300.ª reunión del Consejo de Administración, un buen número de convenios de la OIT permite la exclusión de ciertas categorías de trabajadores. Por ejemplo, tal como ha confirmado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)²², el objetivo del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) «es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio núm. 1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el *servicio doméstico*». Del mismo modo, el artículo 2 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) permite a los Estados ratificantes excluir de su ámbito de aplicación a determinadas categorías de trabajadores, y expresamente a las personas empleadas en el servicio doméstico²³. Si bien el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, los Estados ratificantes podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores²⁴. A este respecto, la CEACR observó en 2004 que la protección de la maternidad de las mujeres que trabajan en la agricultura, en el hogar o en el servicio doméstico «continúa sufriendo un cierto retraso»²⁵. La CEACR ha expresado preocupaciones similares acerca de, *inter alia*, la aplicación de los convenios relativos a la salud y la seguridad²⁶ en lo que atañe a la protección de los trabajadores domésticos, y en particular del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Con respecto a este último, la CEACR señaló en 2006 que «muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas

¹⁹ OIT: CIT, 82.ª reunión, Informe III (Parte 4 A), 1995, párrafo 59.

²⁰ OIT: *Erradicar el trabajo forzoso*, Introducción, Informe III (Parte 1B), CIT, 96.ª reunión (Ginebra, junio de 2007).

²¹ OIT: CIT, 82.ª reunión, *op.cit.*, 1995.

²² OIT: *Horas de trabajo: ¿De lo fijo a lo flexible?* Introducción, Informe III (Parte 1B), CIT, 93.ª reunión (Ginebra, junio de 2005).

²³ En los debates de la Conferencia que condujeron a la aprobación de la Convención, los miembros trabajadores propusieron la supresión de la referencia al servicio doméstico en la disposición que relativa a las posibles exclusiones. La propuesta de modificación, sin embargo, no se aprobó. Los que se opusieron a la enmienda expresaron el punto de vista de que varios artículos del proyecto de convenio habían sido redactados teniendo particularmente en cuenta a los trabajadores industriales, y que surgirían dificultades especiales en la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores domésticos; véase Conferencia Internacional del Trabajo, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 501.

²⁴ Artículo 2, párrafos 1 y 2.

²⁵ OIT: CIT, 92.ª reunión, Informe III (Parte IA), 2004, párrafo 32.

²⁶ OIT: CIT, 83.ª reunión, Informe III (Parte 4A), 1996, párrafo 63.

personas que realizan trabajos domésticos o que son trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres»²⁷.

47. No obstante, varios de los instrumentos existentes, así como la legislación y la práctica desarrollados en una serie de países, pueden servir de base para la elaboración de normas específicas.
48. Muchos de los problemas que a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se pueden atribuir a la especificidad y la naturaleza de su ocupación, así como a la insuficiente atención que el derecho internacional y las legislaciones nacionales otorgan a aspectos fundamentales de la situación de estos trabajadores. Su especial vulnerabilidad a los abusos de los derechos humanos básicos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias en los contratos laborales, los métodos de remuneración, el tiempo de trabajo y otros aspectos de sus condiciones de trabajo merecen una consideración aparte y normas adaptadas a sus circunstancias.
49. Tal vez debiera examinarse la posibilidad de elaborar un convenio en el que se establezcan una serie de principios generales, incluida la aplicación generalizada a los trabajadores domésticos del trabajo decente y las normas internacionales del trabajo, el respeto de sus derechos humanos básicos y su inclusión en la protección reconocida a los trabajadores en virtud de la legislación laboral nacional, así como disposiciones relativas a un sistema de inspección que garantice el cumplimiento de las leyes y reglamentos que les sean aplicables. En dicho convenio tal vez se pudiera instar a los Estados ratificantes a adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre el trabajo doméstico destinada a mejorar la situación de esta categoría de trabajadores, fomentar las consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en este ámbito (en particular con las organizaciones directamente relacionadas con los trabajadores domésticos) y abordar cuestiones relacionadas con características y condiciones especiales de esta categoría de trabajadores (trabajo — y, a menudo, alojamiento — en casas privadas, horario de trabajo y períodos de descanso no regulados, varios empleadores, etc.). Los detalles y las directrices sobre el posible contenido de la política nacional podrían abordarse en una recomendación conexas, en la cual se recomendaría la aplicación de una política de igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los demás asalariados y se estipularía una serie de disposiciones generales relativas a la libertad sindical, el salario mínimo, la seguridad salarial, la protección de la maternidad, el tiempo de trabajo y los períodos de descanso y vacaciones, la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y el acceso a la seguridad social para los trabajadores domésticos, así como su inclusión en las estadísticas del trabajo, etc.

Situación actual del debate

50. Durante el debate que tuvo lugar en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2007, la inscripción en el orden del día de un punto relativo a la acción normativa en materia de trabajo doméstico recibió un apoyo considerable. El Grupo de los Trabajadores expresó su pleno respaldo a esta propuesta, y declaró que ésta sería la prioridad del Grupo para el programa de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010. Varios gobiernos también opinaron que la situación de los trabajadores domésticos merecía abordarse desde la óptica de la acción normativa, a fin de garantizar que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, estén debidamente protegidos y que se produzca una aplicación efectiva de los derechos laborales y otros derechos aplicables a estas categorías de trabajadores. El Grupo de los Empleadores hizo constar en acta su preocupación por esta categoría de trabajadores, en particular en el contexto de los debates

²⁷ ILO: *Inspección del trabajo*, Informe III (Parte 1B), CIT, 95.ª reunión (Ginebra, junio de 2006), párrafo 264.

sobre las políticas de empleo y el trabajo forzoso, si bien hasta ahora no ha abordado la cuestión de la acción normativa en el ámbito del trabajo doméstico.

- 51.** En su última reunión, el Consejo de Administración recordó también que la OIT había adquirido un compromiso de larga data, avalado por resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a abordar esta cuestión, y que la situación de estos trabajadores hace aún más necesaria la adopción de una norma internacional destinada a mejorar su entorno jurídico a través de una legislación laboral que les permita beneficiarse de toda la gama de protecciones y derechos relacionados con el trabajo decente.

La OIT y los trabajadores domésticos: un llamamiento de larga data a la acción normativa

- 52.** La cuestión del trabajo doméstico no es nueva para la OIT y viene siendo debatida durante años tanto en la Conferencia como en el Consejo de Administración de la OIT. Así, se ha afirmado reiteradamente la necesidad de una acción normativa en esta esfera.
- 53.** En 1936, la Conferencia Internacional del Trabajo consideró que el proyecto de convenio internacional sobre las vacaciones anuales pagadas (que pasó a ser el Convenio núm. 52) no se aplicaba a los trabajadores domésticos y pidió al Consejo de Administración que inscribiera este punto en el orden del día de una de sus reuniones futuras. También se decidió que la Conferencia examinaría al mismo tiempo si otras condiciones de empleo de los trabajadores domésticos podían ser objeto de regulación internacional ²⁸.
- 54.** En 1945, la Conferencia adoptó una resolución relativa a la protección de los niños y jóvenes trabajadores, puesto que consideraba que «convendría reglamentar la admisión en el servicio doméstico fuera de la propia familia del niño de la misma manera que en las otras ocupaciones no industriales (...) especialmente para combatir las formas de empleo *en las que los niños son colocados, o transferidos en casi-adopción, en la familia de un empleador a quien sirven para pagarse su manutención*» ²⁹.
- 55.** En 1948, la Conferencia adoptó una resolución referente a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. La Conferencia expresó la opinión de que «había llegado el momento de discutir este importante tema». Por consiguiente, invitó «al Consejo de Administración a considerar la conveniencia de inscribir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia (...) el punto relativo a la situación legal y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos» ³⁰.
- 56.** En 1965, la Conferencia aprobó una nueva resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos ³¹. En esta resolución se destacaba la urgente necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos elementos fundamentales de protección que les aseguren un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto de la persona y la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social. Entre otras cosas, la Conferencia invitó

²⁸ OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 20.^a reunión, 1936, apéndice XVI: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 740.

²⁹ OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 27.^a reunión, 1945, apéndice XIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 475, párrafo 19, 4).

³⁰ OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 30.^a reunión, 1948, apéndice XVIII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, pág. 529.

³¹ OIT: *Actas de las sesiones*, CIT, 49.^a reunión, 1965, apéndice XII: Resoluciones adoptadas por la Conferencia, págs. 705-706.

al Consejo de Administración a considerar la inscripción en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia de la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, con miras a la adopción de un instrumento internacional.

57. En 2003, las investigaciones de la OIT confirmaron que el trabajo doméstico lo realizan principalmente las mujeres, que el recurso al trabajo infantil está muy difundido y que una gran parte de la mano de obra doméstica se compone de trabajadores migrantes³². Estos son algunos de los principales problemas que ha identificado la OIT: los horarios de trabajo; los salarios; el volumen de trabajo y los períodos de descanso; la cobertura de la seguridad social; las agresiones físicas y sexuales; los abusos de las agencias de contratación y las condiciones contractuales. Además de estar sometidos a unas condiciones de trabajo precarias y en régimen de explotación, a los trabajadores domésticos a menudo se les niega el derecho a sindicarse.
58. Más recientemente, la Conferencia refrendó de nuevo la necesidad de protección de los trabajadores domésticos migrantes al adoptar las conclusiones de la discusión general que se celebró en la Conferencia de 2004. Dos de los principios enumerados en el marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2006 (en el marco del seguimiento de la Conferencia de 2004), hacen referencia específica a los trabajadores domésticos.
59. Tanto los sindicatos como las organizaciones no gubernamentales vienen reclamando desde hace tiempo un instrumento internacional sobre el trabajo doméstico. La Confederación Sindical Internacional (CSI) reiteró este llamamiento el año pasado.

Situación actual de la investigación y los trabajos preparatorios

60. Asimismo, la Oficina recibió una solicitud relativa al grado de investigación y el nivel de los trabajos preparatorios de la propuesta. En ese sentido, y habida cuenta de que la decisión de inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 un punto sobre la acción normativa exigirá una cuidadosa preparación, se cuenta ya con un considerable acervo en materia de investigación³³, y la documentación de la OIT y la información recibida desde noviembre de 2007 confirman que varios gobiernos han puesto a punto algunas iniciativas legislativas o tienen previsto hacerlo en un futuro próximo, por lo que el instrumento de la OIT llegaría en el momento oportuno.
61. Las últimas investigaciones, publicadas a partir de la 300.^a reunión, confirman que la falta de reconocimiento y la falta de protección social que caracterizan al trabajo doméstico suponen una importante traba para lograr el objetivo de la OIT de trabajo decente para todos los hombres y mujeres³⁴.
62. El documento reconoce que, si bien es evidente que los trabajadores domésticos deben ser los primeros en beneficiarse de una mayor protección, todos los mandantes de la OIT albergan un interés directo en la promoción de esta cuestión.

³² OIT: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, por Ramirez-Machado, J. M: ILO Conditions of Work and Employment Series núm. 7, 2003.

³³ Documento GB.300/2/2.

³⁴ OIT: *Domestic Work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*, de próxima publicación.

63. En efecto, las instituciones del Estado han de hacer frente a miles de quejas de los trabajadores domésticos o de sus empleadores, y la regulación y la supervisión del trabajo doméstico ayudarían a prevenir situaciones de esta índole. Además, los casos de los que se tiene conocimiento parecen indicar que la regulación del trabajo doméstico puede ayudar a abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo informal y sin protección, así como tal vez a aumentar la base impositiva para los fondos destinados a la protección social³⁵.
64. Las organizaciones de empleadores albergan un gran potencial para colaborar con sus miembros en este aspecto. No cabe duda de que los procesos de contratación officiosos y la ausencia de contratos escritos pueden tener efectos adversos para los empleadores. Así, grupos informales de empleadores pertenecientes a la misma zona ya han empezado a actuar en esta esfera. En el contexto del programa de la OIT en Asia Sudoriental para la protección de los trabajadores domésticos contra el trabajo forzoso y la trata de personas, la Federación de Empleadores de las Filipinas elaboró un proyecto de Código de Conducta para los empleadores de trabajadores domésticos que también podría ayudar a inspirar la acción normativa mundial. En el marco de un debate de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (junio de 1998) en torno a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Grupo de los Empleadores señaló que «habida cuenta de la escasez de empleos y de la falta de cualificaciones de los desempleados, ya no es posible excluir los puestos de trabajo que exigen escasas calificaciones. Tales puestos están disponibles en los sectores de los servicios personales y domésticos, del trabajo manual, del comercio y de la agricultura». Para los miembros empleadores, «es necesario aprovechar el potencial de empleo de estos sectores. Si bien en ellos las remuneraciones son bajas debido al escaso nivel de productividad, se pueden evitar las difíciles consecuencias sociales mediante sistemas complementarios de transferencia»³⁶.
65. Como es lógico, las organizaciones de trabajadores tienen mucho interés en llegar a los trabajadores domésticos y ofrecerles la protección de sus derechos. Un marco jurídico sustentado por normas reconocidas internacionalmente facilitaría el acceso sindical a los trabajadores domésticos y, además, ayudaría a superar los temores que suelen impedir que los trabajadores domésticos exijan el respeto de sus derechos fundamentales, más aún cuando la limitación de la libertad de asociación para los trabajadores domésticos está todavía muy extendida en algunos países.

El camino a seguir

66. En general, se admite que la situación de los trabajadores domésticos, que actualmente es fuente de gran preocupación en todo el mundo, se beneficiará sobremanera con la elaboración y aplicación de normas internacionales en materia de derechos humanos, derechos fundamentales de los trabajadores y condiciones generales de trabajo. Además, se reconoce que estas medidas debían haberse adoptado tiempo atrás y ayudarían a responder a las necesidades de los mandantes de la OIT, e incluso anticiparse a éstas. Si la decisión sobre la inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 de un punto relativo a la acción normativa en materia de trabajo decente para el trabajo

³⁵ Por ejemplo, en Argentina, según el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, el 96,4 por ciento de las mujeres trabajadoras domésticas no figuraba en los registros de 2004. Los cambios legislativos de ese año, en forma de deducciones fiscales concedidas a los empleadores, disminuyeron esta cifra hasta un 75 por ciento. En Brasil, los incentivos fiscales concedidos a los empleadores que inscribieran a sus empleados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social dieron lugar a un aumento proporcional del número de trabajadores con contratos formales. Véase Díaz, M.: *The Situation of Domestic Workers in Latin America*, de próxima publicación.

³⁶ Informe de la Comisión de Aplicación de Normas, CIT, 86.ª reunión, 1998, *Actas Provisionales* núm. 18, Primera parte.

doméstico se adopta con la premura debida, la Oficina podrá iniciar los trabajos preparatorios, sobre la base del numeroso material de investigación disponible. Así, la Oficina también dispondría de tiempo suficiente para examinar a fondo las actuales leyes y prácticas en relación con el trabajo doméstico, así como la documentación básica para el debate. El Consejo de Administración tal vez considere oportuno autorizar a la Oficina a organizar una reunión de expertos tripartita preparatoria en 2009 a fin de examinar los posibles contenidos de los instrumentos internacionales. El trabajo preparatorio también implicará una serie de consultas tripartitas a escala regional y mundial.

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 la reestructuración económica podría tener sobre la fuerza de trabajo, la empresa y la sociedad en general, es importante que 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 administradores 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. Permitiría 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 varias áreas.

Antecedentes

67. Las presiones que obligan a las empresas a reestructurarse para responder a la evolución en los planos nacional e internacional están aumentando debido a factores tales como: los cambios en la situación de los distintos sectores (con inclusión del sector público) de 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 actividades³⁷. Independientemente de las causas que la motiven, la reestructuración de empresas puede implicar 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.

³⁷ OIT: *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General a la CIT, 2006.

68. 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 sobre paquetes de cuestiones de «canje» tales como la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo, los salarios, las posibilidades de educación permanente y/o nuevos métodos de organización del trabajo.
69. 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, la transmisión 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 *a posteriori* (es decir, se ocupan de las consecuencias económicas y sociales de la evolución, que en muchos casos no puede anticiparse). A menudo, la legislación no reconoce debidamente la necesidad de un diálogo social continuo en la empresa, ni presta la atención suficiente al examen de las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la economía y el empleo.
70. 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 ³⁸ 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 fundamentalmente al suministro de información y, con frecuencia, el requisito de dar informaciones mínimas está orientado hacia el pasado y no hacia la situación futura de una empresa ³⁹. En este contexto, y con el fin de reforzar el papel de los comités de empresa

³⁸ 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.

³⁹ «Comités de empresa europeos en la práctica», Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2004.

Europeos, en particular en lo que atañe a la previsión y el apoyo en caso de reestructuración, la Comisión Europea tiene previsto proponer en 2008 una versión revisada del proyecto de directiva.

71. 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*⁴⁰, 45 comunican que prevén cierto grado de consulta con representantes de los asalariados en el caso de despidos colectivos. Por ejemplo, la Ley sobre 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 o los cambios en las condiciones de empleo. Este proceso permite que los representantes de los trabajadores y la dirección 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 sobre Conflictos Laborales) 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, si bien este código no tiene aún fuerza de ley.
72. 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 equitativa⁴¹, situación que prevalece tanto a escala nacional como empresarial. La falta o las insuficiencias de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y/o entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que operan a escala nacional e internacional y que pueden poner en peligro la paz social.

La respuesta de la OIT

Acción normativa de la OIT

73. En la Declaración de Filadelfia de 1944 quedaba patente la preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que les afectan y, de manera más general, su preocupación por fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa. En la Declaración se pedía a la Organización que desarrollara programas con vistas a promover el «reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción...» (párrafo III, e)).
74. Esta obligación constitucional se refleja en varios instrumentos ulteriores, tales como la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113) y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). En la Recomendación núm. 129 se dan orientaciones detalladas sobre

⁴⁰ Con inclusión de países de Africa, las Américas, Asia y el Pacífico y Europa.

⁴¹ *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (OIT, Ginebra, 2004).

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 (párrafos 2 y 3). En la 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 contemplan disposiciones similares, pero en algunas de ellas se abordan situaciones más específicas ⁴².

Cooperación técnica de la OIT

75. La OIT proporciona asesoramiento y asistencia técnicos en relación con el suministro de informaciones y la celebración de consultas con los trabajadores y sus representantes en el marco de actividades y proyectos relacionados con el diálogo social y con otras cuestiones conexas, tales como la legislación laboral, el empleo y las condiciones de trabajo. En el campo de la reforma de la legislación laboral, la OIT ayuda a los mandantes a redactar leyes laborales, incluidas las relativas a las repercusiones de la reorganización económica.
76. 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 en el caso de una reestructuración económica que implique 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 CIT y resultados

77. 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 del empleo, las condiciones de empleo, los requisitos en materia de calificaciones, la organización del trabajo y la ubicación de la empresa ⁴³;
 - los acontecimientos recientes registrados en las relaciones laborales en el plano de las empresas, con inclusión de nuevas formas para lograr el consenso a través del intercambio de información y la celebración de consultas;

⁴² Por ejemplo, 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).

⁴³ 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.

- los acontecimientos conexos registrados en materia de diálogo social en los planos nacional y transnacional;
 - las modificaciones en los marcos legislativos nacionales y transnacionales y en 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.
- 78.** 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.

Ginebra, 7 de febrero de 2008.

Puntos que requieren decisión: párrafo 2;
párrafo 9.