



Consejo de Administración

331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017

GB.331/INS/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 28 de septiembre de 2017

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Finalidad del documento

Iniciar el examen de las propuestas para los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia de 2019 y de años posteriores, con inclusión del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 30).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado funcional B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones para los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia de 2019 y de años posteriores.

Repercusiones jurídicas: Las derivadas de la aplicación del Reglamento de la Conferencia y del Reglamento del Consejo de Administración.

Repercusiones financieras: Las derivadas de la inscripción de puntos en el orden del día de la Conferencia y de las reuniones preparatorias propuestas que pudiera aprobar el Consejo de Administración.

Seguimiento requerido: Todas las repercusiones relacionadas con el seguimiento se someterán a examen del Consejo de Administración en su 332.ª reunión (marzo de 2018).

Unidad autora: Departamentos de la Cartera de Políticas y de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas.

Documentos conexos: GB.329/PV, GB.329/INS/2, GB.331/INS/4, GB.328/INS/18/1 y GB.331/LILS/2.

Índice

	<i>Página</i>
A. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia	1
B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 329. ^a reunión (marzo de 2017)	4
C. Resultados de la 106. ^a reunión de la Conferencia (junio de 2017): consecuencias para el orden del día de la Conferencia	5
D. Orden del día de la reunión de 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo	5
E. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019	7
F. Etapas del procedimiento	10
Proyecto de decisión.....	11

Anexos

I. 1. Presentación de tres puntos con miras a su posible inscripción en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia	13
A. Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (elaboración de normas).....	13
B. Aprendizaje (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión).....	16
C. Las desigualdades en el mundo del trabajo (discusión general).....	19
2. Información actualizada en relación con el seguimiento previsto de cuatro temas en particular	22
A. Solución de los conflictos laborales individuales.....	22
B. Formas atípicas de empleo	23
C. El trabajo decente en el mundo del deporte	23
D. Independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción).....	24
II. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2023).....	25
III. Orden del día de la CIT – Calendario – 2015-2019	28

A. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia

1. Las reglas aplicables en relación con el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo se recogen en la Constitución de la OIT, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Reglamento del Consejo de Administración ¹. El orden del día de la Conferencia consta de puntos inscritos de oficio y de puntos técnicos.
2. Cada año, el Consejo de Administración debe inscribir de oficio en el orden del día de la Conferencia puntos referentes a las siguientes cuestiones:
 - el Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General;
 - cuestiones financieras y presupuestarias, e
 - informaciones y memorias sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones.
3. Según la práctica establecida, se inscriben en el orden del día de la Conferencia tres puntos técnicos (cada uno de los cuales requiere, para su examen, la institución de una comisión técnica de la Conferencia) con miras a una acción normativa, a una discusión general o a una discusión recurrente ². El Consejo de Administración también tiene la posibilidad de inscribir en el orden del día otros puntos que, en general, pueden ser tratados en sesión plenaria, por la Comisión de Proposiciones o por otra comisión técnica en un número reducido de sesiones. El Consejo de Administración también tiene la posibilidad de inscribir en el orden del día otros puntos que, en general, pueden ser tratados en sesión plenaria, por la Comisión de Proposiciones o por otra comisión técnica en un número reducido de sesiones ³. Respecto de los puntos de carácter normativo, si bien la regla consiste en examinarlos según el procedimiento de doble discusión, el Consejo de Administración puede decidir someterlos a una sola discusión. Las propuestas presentadas para inscribir un punto en el orden del día de la Conferencia se examinan en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración, a menos que desde la primera haya asentimiento unánime de inscribir el punto considerado ⁴.

¹ Véanse la [Constitución de la OIT, artículos 14, 1\) y 16, 3\)](#); el Reglamento de la Conferencia, artículos 7, 7 bis, 8 y 12, y el Reglamento del Consejo de Administración, secciones 5 y 6.2.

² Véanse los párrafos 4 a 7 del presente documento.

³ Véase el anexo II, en el que figura una sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2023). Véase el documento [GB.328/PV](#), párrafo 16 (Grupo de los Trabajadores).

⁴ Véase el párrafo 5.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración.

Discusiones recurrentes previstas con arreglo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (la Declaración sobre la Justicia Social)

4. En virtud de la Declaración sobre la Justicia Social, se instauró un sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia. Dicho sistema tiene por objeto mejorar la comprensión de las diversas realidades y necesidades de los Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT, responder con mayor eficacia a las mismas con todos los medios de acción de que dispone la Organización, ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia, y evaluar los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al programa y el presupuesto así como otras decisiones de gobernanza ⁵. Las discusiones recurrentes están pensadas para contribuir de manera decisiva al establecimiento del orden del día general de la Conferencia y para reforzar el papel de ésta como órgano normativo supremo de la OIT. En el marco del primer ciclo de siete años para las discusiones recurrentes adoptado por el Consejo de Administración en 2009 ⁶, las discusiones recurrentes han constituido, desde la reunión de la Conferencia de 2010, uno de los tres puntos técnicos del orden del día mencionados anteriormente ⁷.

5. En su 105.ª reunión (2016), la Conferencia realizó una evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social y, sobre la base de ésta, adoptó la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente. En la resolución, la Conferencia propugna la adopción de modalidades apropiadas para enfocar mejor las discusiones recurrentes y garantizar que se basen en las realidades y los desafíos actuales a fin de:
 - i) presentar un examen periódico actualizado de las diversas necesidades y realidades de los Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos;
 - ii) evaluar los resultados de las actividades de la OIT con respecto a los objetivos estratégicos a fin de facilitar la adopción de decisiones sobre las prioridades futuras, y
 - iii) fundamentar las discusiones acerca de la planificación estratégica y del Programa y Presupuesto de la OIT.

⁵ Véase la [Declaración sobre la Justicia Social](#), Parte II, A, i), y su anexo, Parte II, B), i).

⁶ Documento [GB.304/PV](#), párrafo 183, b).

⁷ El ciclo de siete años se ha ajustado a la siguiente secuencia: empleo (primera discusión recurrente, 2010); protección social (seguridad social) (primera discusión recurrente, 2011); principios y derechos fundamentales en el trabajo (primera discusión recurrente, 2012); diálogo social (primera discusión recurrente, 2013); empleo (segunda discusión recurrente, 2014); protección social (protección de los trabajadores) (segunda discusión recurrente, 2015), y principios y derechos fundamentales en el trabajo (segunda discusión recurrente, 2016). Esta secuencia se reajustó a raíz de la decisión del Consejo de Administración, adoptada en marzo de 2014, de inscribir en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, y de aplazar la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la 105.ª reunión (2016) a la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia.

6. En la resolución, la Conferencia pide que se examine la posibilidad de establecer un ciclo de discusiones recurrentes más corto teniendo en cuenta la contribución de estas discusiones a la racionalización del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia ⁸.
7. En aplicación de dicha resolución, el Consejo de Administración adoptó, en su 328.^a reunión (noviembre de 2016), un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes de los cuatro objetivos estratégicos cuya secuencia sería la siguiente: diálogo social y tripartismo en 2018; protección social (seguridad social) en 2020; empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022, y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023 ⁹. Además, el Consejo de Administración proporcionó orientaciones sobre el marco para las discusiones recurrentes con el fin de garantizar que éstas cumplan plenamente su finalidad específica con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social ¹⁰.

El enfoque estratégico y coherente (2014-2019)

8. En su 322.^a reunión (noviembre de 2014), el Consejo de Administración adoptó el concepto de enfoque estratégico y coherente con miras al establecimiento de los órdenes del día de la 106.^a (2017), la 107.^a (2018) y la 108.^a (2019) reuniones de la Conferencia. Se pretendía así tomar en consideración los comentarios de los mandantes sobre la fijación del orden del día de la Conferencia y sobre el papel que a ésta corresponde en cuanto órgano normativo supremo. El enfoque se basa en dos elementos principales: i) un planteamiento estratégico para establecer el orden del día de la Conferencia aprovechando el impulso generado por la próxima conmemoración del centenario de la OIT para hacer hincapié en la coherencia institucional y la flexibilidad, y ii) la plena participación de los mandantes tripartitos en el proceso de establecimiento del orden del día ¹¹.
9. El Consejo de Administración ha seleccionado los puntos técnicos que se inscribirán en el orden del día de las reuniones de 2017 y 2018 sobre la base de este enfoque. También ha seguido verificando la coordinación entre los resultados de anteriores discusiones de la Conferencia y el examen de las propuestas para reuniones futuras. Ha establecido vínculos entre el establecimiento de los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia y otros procesos institucionales y discusiones estratégicas, como el seguimiento de las iniciativas para el centenario de la OIT o el plan estratégico. Además, el Consejo de Administración ha adoptado medidas a fin de que el orden del día de las reuniones de la Conferencia refleje las actividades de la OIT destinadas a asegurar que la Organización disponga de un conjunto sólido y actualizado de normas del trabajo que sirven de marco global para el mundo del trabajo. Por tanto, el examen del *corpus* normativo de la OIT por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (en adelante, Grupo de Trabajo tripartito del MEN), junto con la aplicación del artículo 19, párrafo 9, de la Constitución relativo al procedimiento de derogación de los convenios en vigor que hayan quedado obsoletos, ya se han tenido en cuenta con miras a la fijación del orden del día de la Conferencia. En aras de un proceso más transparente e incluyente, en cada reunión del Consejo de Administración se facilitan etapas de procedimiento que la Oficina actualiza de forma periódica para la

⁸ Véase el párrafo 15.2 de la [resolución](#).

⁹ Véase el párrafo 17 del presente documento.

¹⁰ Documentos [GB.328/INS/5/2](#) y [GB.328/PV](#), párrafo 102.

¹¹ Documentos [GB.322/PV](#), párrafo 17 y [GB.322/INS/2](#), párrafos 11 a 19. La pertinencia del enfoque estratégico y coherente quedó reconocida en el marco de la labor del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo; véase también el documento [GB.322/INS/12 \(Rev.\)](#), párrafo 4.1.

aplicación del enfoque estratégico hasta 2019 ¹². En la 330.ª reunión del Consejo de Administración, su Presidente saliente destacó la importante función que desempeña el Consejo de Administración en el establecimiento del orden del día de la Conferencia mediante la aplicación del enfoque estratégico y coherente ¹³.

B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 329.ª reunión (marzo de 2017)

- 10.** Con el fin de contribuir a la aplicación de un enfoque de gobernanza integrado, el Consejo de Administración procedió a examinar en su 329.ª reunión (marzo de 2017) el orden del día de la Conferencia después de haber examinado los puntos de particular importancia para el establecimiento del orden del día de ésta, entre ellos, las cuestiones derivadas de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo y el seguimiento de las iniciativas para el centenario, en particular la iniciativa relativa a las normas, incluida la primera evaluación del funcionamiento del Grupo de Trabajo tripartito del MEN. ¹⁴
- 11.** El Consejo de Administración proporcionó orientaciones sobre la aplicación del enfoque estratégico y coherente y su posible mantenimiento en el futuro. También proporcionó orientaciones sobre el orden del día de la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo (108.ª reunión, 2019); y el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019 teniendo presentes el enfoque estratégico y los siete temas que se estaban barajando ¹⁵.
- 12.** En este contexto, cabe señalar que el orden del día que queda por establecer en aplicación del enfoque estratégico y coherente es el de la reunión del centenario (2019). Por otro lado, el Consejo de Administración ya ha iniciado el examen del orden del día de las reuniones posteriores a 2019, inscribiendo discusiones recurrentes en el orden del día de las reuniones previstas hasta 2023. Por tanto, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno ofrecer más orientaciones acerca del establecimiento de los órdenes del día de las reuniones posteriores a 2019 con el fin de seguir promoviendo un enfoque estratégico de ese proceso con la plena participación de los mandantes tripartitos, y asegurar al mismo tiempo suficiente flexibilidad para tener en cuenta los resultados de la reunión del centenario (en particular, en lo que respecta al punto que queda por determinar para completar el orden del día de la reunión de 2020).

¹² Para una descripción más detallada de la aplicación del enfoque estratégico y coherente, véase el documento [GB.328/INS/3](#), párrafos 7 a 15.

¹³ Documento [GB.330/PV](#).

¹⁴ Documentos [GB.328/INS/7](#), [GB.328/INS/17/2](#), [GB.328/LILS/2/1](#), [GB.328/PFA/1](#), [GB.329/INS/3/1](#), [GB.329/INS/3/2](#), [GB.329/INS/5](#), [GB.329/INS/6](#) y [GB.329/LILS/2](#).

¹⁵ Documento [GB.329/PV](#), párrafos 4 a 15.

C. Resultados de la 106.^a reunión de la Conferencia (junio de 2017): consecuencias para el orden del día de la Conferencia

13. Aunque no se determinó explícitamente ningún punto nuevo para el orden del día durante la 106.^a reunión (junio de 2017) de la Conferencia, para la fijación del orden del día de la Conferencia deberían tenerse presentes el seguimiento de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo ¹⁶, el seguimiento de la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral ¹⁷, y la conclusión de la discusión en la Comisión de Aplicación de Normas del Estudio General sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes ¹⁸. Conviene señalar también que durante la 106.^a reunión de la Conferencia varios delegados encomiaron en sus intervenciones la pertinencia de los puntos seleccionados para el orden del día de la Conferencia así como la exitosa labor realizada por el Consejo de Administración al respecto ¹⁹.

D. Orden del día de la reunión de 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo

14. El Consejo de Administración examinó el orden del día de la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) en su 329.^a reunión (marzo de 2017). La opinión mayoritaria era que además de los puntos inscritos de oficio mencionados en el párrafo 2, el orden del día debería centrarse en el futuro del trabajo. Ello entrañaría aplazar la segunda discusión sobre la violencia en el mundo del trabajo hasta la 109.^a reunión (2020) de la Conferencia. En la actual reunión del Consejo de Administración se debería decidir si se ha de proseguir con los preparativos de la reunión de la Conferencia sobre esa base.
15. Si el Consejo de Administración adoptase una decisión en ese sentido, debería considerarse sin dilación qué planteamiento debería adoptarse para el examen de las cuestiones relativas al futuro del trabajo en la reunión del centenario de la Conferencia. Entre las opciones propuestas en la discusión del Consejo de Administración de marzo de 2017 figuraban una

¹⁶ La resolución y las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo instaba a la OIT, en relación con la eficacia de la acción normativa, a «llevar a cabo un análisis detallado con respecto a las lagunas de las normas existentes de la OIT en materia de discriminación en el empleo y la ocupación». Además, la CIT determinó que la OIT debería, de manera activa y urgente, «reforzar el seguimiento anual de la Declaración de 1998 respecto de los convenios fundamentales que no han sido ratificados, como una herramienta de promoción con miras a: i) evaluar de forma más completa los esfuerzos realizados con arreglo a la Declaración de 1998 por los Miembros que todavía no han ratificado todos los convenios fundamentales ni el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, lo cual permitiría identificar aquellos ámbitos en que la asistencia técnica de la OIT podría serles útil; ii) facilitar el intercambio de experiencias y enseñanzas extraídas, y iii) lograr que el seguimiento anual sea más accesible y tenga mayor visibilidad». *Actas Provisionales* núm. 11-1. Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, párrafos 4, d) y 8. Documento GB.331/INS/4/3.

¹⁷ Documento GB.331/INS/4/1.

¹⁸ En esta [conclusión](#), la Comisión de Aplicación de Normas «señaló que el Estudio General, así como su discusión, podrían contribuir a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, particularmente a su examen de la política normativa con el fin de asegurar la coherencia institucional de la SST».

¹⁹ Véase <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/speeches/lang--es/index.htm>.

discusión en sesión plenaria sobre el informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo junto con un examen más detallado de elementos concretos en las comisiones técnicas o instancias análogas.

16. Una segunda cuestión que cabría considerar es el resultado que se deseaba obtener de la reunión del centenario de la Conferencia en relación con el futuro del trabajo. La opinión generalizada en el Consejo de Administración era que debería obtenerse un resultado formal, por ejemplo, una declaración, resolución o protocolo del centenario y que tal resultado debería ser sustancial y con proyección de futuro a fin de orientar las actividades venideras de la Organización. Asimismo, se indicó que el resultado podría basarse en anteriores declaraciones emblemáticas y contribuir a reforzarlas. Algunos propusieron que podría realizarse un primer examen sobre la naturaleza de un posible resultado ya sea en la reunión de 2018 de la Conferencia o en las reuniones del Consejo de Administración previas a la celebración del centenario (2019).
17. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar qué lugar ocupará la reunión de la Conferencia del año del centenario en el contexto conmemorativo general del centenario de la OIT en 2019. Se está adoptando un enfoque integrado para la planificación de la conmemoración. Las actividades tendrían un componente «conmemorativo» que brindaría la oportunidad de reconocer y evaluar la importancia del mandato de justicia social de la OIT así como los principales aspectos de sus primeros 100 años de existencia y un componente prospectivo resultante de las discusiones sobre el futuro del trabajo que incorporaría ciertos elementos de otras iniciativas para el centenario cuando converjan con el futuro del trabajo.
18. El componente «conmemorativo» se inscribiría en el marco de la reunión de la Conferencia a través de la convocatoria de Jefes de Estado y de otros invitados de alto nivel que hablarían del mandato de justicia social de la OIT así como a través de una serie de eventos de carácter más técnico centrados en un número limitado de cuestiones fundamentales. Durante la reunión de la Conferencia se podrían organizar otros eventos en torno a momentos históricos decisivos en los que participó la OIT, por ejemplo a través de exhibiciones y del lanzamiento de una publicación sobre la historia de la OIT. Otra posibilidad sería que la Comisión de Aplicación de Normas, además de sus funciones ordinarias, incluyera una sesión en la que se asocie su labor ya sea a la iniciativa relativa al futuro del trabajo o al examen de su propia historia e impacto.
19. Se solicita al Consejo de Administración que decida si el orden del día de la reunión del centenario de la Conferencia se ha de consagrar a la iniciativa relativa al futuro del trabajo incorporando elementos pertinentes de otras iniciativas para el centenario, además de los puntos inscritos de oficio antes mencionados que examinen las comisiones permanentes de la CIT.
20. Si el Consejo de Administración decidiera consagrar la reunión de 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo al futuro del trabajo, la Oficina, a la luz de las orientaciones proporcionadas, prepararía propuestas específicas con respecto a la estructura y el contenido de las discusiones para que el Consejo de Administración las considere en su 332.^a reunión (marzo de 2018).

E. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019

Consolidación de un enfoque estratégico

21. Los primeros elementos se presentaron sucintamente al Consejo de Administración para que los examinase en su reunión de noviembre de 2016²⁰. Varios mandantes se pronunciaron a favor de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día, y deseaban que se siguiese aplicando a las reuniones posteriores a 2019²¹. Al proceder a su examen de un enfoque estratégico aplicable a las reuniones posteriores a 2019, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tener en cuenta las consideraciones que se exponen a continuación.
22. Dos de los primeros elementos que se habían señalado en noviembre de 2016 han sido incorporados por el Consejo de Administración en su proceso de adopción de decisiones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia: i) el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN y aprobadas por el Consejo de Administración²², y ii) la manera de lograr que la labor de las estructuras de gobernanza de la OIT contribuya a las actividades de seguimiento y de examen del Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030²³.
23. Los elementos generales del enfoque estratégico y coherente, como la necesidad de asegurar la coherencia institucional, un equilibrio entre el período de preparación y el grado de flexibilidad adecuados, la participación plenamente tripartita asegurada mediante la

²⁰ Documento [GB.328/INS/3](#), párrafos 38 y 39.

²¹ Documento [GB.328/PV](#), párrafos 15 (Grupo de los Empleadores), 17 (Grupo de los Trabajadores), 19 (grupo de África), 22 (República de Corea). También se manifestó apoyo en la reunión de marzo de 2017 — documento [GB.329/PV](#), párrafos 4 (Grupo de los Empleadores), 8 (grupo de África) y 9 (PIEM).

²² Además de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN relativas a la derogación de los convenios que llevaron al Consejo de Administración a inscribir el correspondiente punto en el orden del día de la Conferencia, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara una propuesta para establecer un posible punto normativo sobre el aprendizaje, habida cuenta de la laguna normativa identificada por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, y que la sometiera a examen en su 329.ª reunión (marzo de 2017). Véase anexo I, sección I, B); documento [GB.328/PV](#), párrafos 16 (Grupo de los Trabajadores) y 22 (República de Corea). Al examinar el informe de la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, el Consejo de Administración también tomó nota de la decisión de dicho Grupo de que se ocuparía del seguimiento de la cuestión de la laguna normativa identificada con respecto al tema del trabajo por turnos en una discusión ulterior, cuya fecha estaba por decidir, acerca de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo; documento [GB.328/PV](#), párrafo 581, *d*).

²³ En consonancia con la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada en 2016, (véase el apartado 15.2, *c*), *vii*), el Consejo de Administración adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes y determinó su secuencia teniendo en cuenta los temas y los ODS seleccionados que se han de examinar en el Foro Político de Alto Nivel — véase el documento [GB.328/INS/5/2](#), párrafos 6, 10 y 18; véase también el documento [GB.328/PV](#), párrafos 84 (Grupo de los Empleadores), 86 (Grupo de los Trabajadores), 91 (ASPAG) y 93 (PIEM). El Consejo de Administración decidió también aprovechar sus reuniones de marzo de 2017, 2018 y 2019 para propiciar discusiones tripartitas sobre la contribución de la OIT al examen anual del Foro Político de Alto Nivel (párrafo 130, *a*)).

transparencia e inclusión, seguirían siendo válidos²⁴. En consonancia con la Declaración sobre la Justicia Social y la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente de 2016, las discusiones recurrentes seguirían siendo un elemento fundamental de la racionalización del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia.

24. Se podrían contemplar otros elementos, que pudieran derivarse, por ejemplo, de los avances de la discusión del Consejo de Administración sobre la reforma de las reuniones regionales y de la posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones sectoriales y otras reuniones técnicas; en particular, la manera en que sus conclusiones podrían orientar el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia. Cabría examinar la posibilidad de introducir nuevas mejoras en el funcionamiento de la Conferencia y, en particular, la manera de optimizar su función normativa en el contexto de una reunión de dos semanas²⁵. Ello estaría de conformidad con el llamamiento que se hace en la Declaración sobre la Justicia Social de que la Organización utilice de la mejor manera posible la ventaja única que representan su estructura tripartita y su sistema normativo²⁶. Se podría reflexionar con mayor detenimiento sobre la manera de asegurar que en la fijación del orden del día de la Conferencia se dé la debida prioridad al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN que pudiera aprobar el Consejo de Administración²⁷.

Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones

25. El Consejo de Administración examinará en la presente reunión las recomendaciones de la tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN (septiembre de 2017)²⁸. En ese sentido, dado que el mandato del Grupo de Trabajo tripartito del MEN incluye expresamente la formulación de recomendaciones sobre «medidas prácticas de seguimiento con plazos definidos, cuando proceda», es probable que su labor tenga repercusiones en el orden del día de la Conferencia. El Grupo de Trabajo tripartito examinará, en su tercera reunión, 19 instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos), y formulará tal vez recomendaciones que pudieran repercutir en la consideración por el Consejo de Administración de la inscripción de futuros puntos de carácter normativo en el orden del día de la Conferencia.

²⁴ Documento [GB.329/INS/2](#), párrafo 21.

²⁵ En noviembre de 2016, se expresaron distintas opiniones sobre la posibilidad de inscribir dos puntos normativos en el orden del día de la Conferencia (documento [GB.328/PV](#), párrafos 16 (Grupo de los Trabajadores), 18 (ASPAG), 21 (India) y 23 (Brasil)).

²⁶ Esto iría en el sentido de discusiones anteriores celebradas en el seno del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo de que las propuestas de puntos para inscripción en el orden del día de la Conferencia deberían proceder en particular de los resultados de las reuniones tripartitas o de otras reuniones de la OIT (reuniones regionales, reuniones sectoriales y reuniones de expertos) (véase documento [GB.319/WP/GBC/1](#), párrafo 15). En noviembre de 2016, los miembros del Grupo de Trabajo opinaron que se debería procurar que las reuniones regionales promoviesen los objetivos estratégicos de la OIT, y que deberían establecerse vínculos más estrechos con los demás órganos rectores de la Organización, esto es, la Conferencia y el Consejo de Administración (documentos [GB.328/INS/16](#), párrafo 10; [GB.328/WP/GBC/2](#), párrafos 13 a 16, y [GB.326/POL/5](#)).

²⁷ El grupo de los PIEM se refirió al documento [GB.329/PV](#), párrafo 9.

²⁸ Documento [GB.331/LILS/1](#).

26. El orden del día de la 109.^a reunión (2020) de la Conferencia comprende ya una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) y cabría prever que también incluya la segunda discusión del punto normativo sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo ²⁹. Por consiguiente, queda un espacio abierto para la inscripción de otro punto en esa reunión; podría tratarse de un nuevo punto de carácter técnico, por ejemplo, el punto propuesto sobre el aprendizaje, o podría reservarse para un posible seguimiento de la reunión del centenario ³⁰. En este sentido, el Grupo de los Empleadores y el ASPAG reconocieron la necesidad de mantener un margen de flexibilidad. En cualquier caso, el Consejo de Administración dispone de tiempo suficiente para considerar la selección de los puntos del orden del día de las reuniones posteriores a 2019 y para brindar orientaciones a la Oficina al respecto ³¹.
27. En este contexto, en marzo de 2017, el Consejo de Administración consideró siete temas que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia ³², de los cuales tres pueden considerarse para su posible inscripción en el siguiente espacio que quede disponible en el orden del día de la Conferencia:
- *Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (elaboración de normas)* ³³: partiendo de una sugerencia del Grupo de los Trabajadores, en noviembre de 2016 se propuso la inscripción de este punto en el orden del día de la reunión de 2018 de la Conferencia; el Grupo de los Trabajadores se avino finalmente a inscribir en el orden del día de la reunión de 2018 un punto relativo a la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los ODS con miras a la celebración de una discusión general, siempre y cuando el punto de carácter normativo propuesto se siguiese contemplando para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. Durante la discusión de marzo de 2017, el punto recibió el respaldo del Grupo de los Trabajadores y del grupo de África, pero no del Grupo de los Empleadores ni del grupo de los PIEM ³⁴.
 - *Aprendizaje (elaboración de normas)* ³⁵: como ya se mencionó, el Consejo de Administración solicitó que se presentase una propuesta en relación con el aprendizaje

²⁹ Documento [GB.328/PV](#), párrafo 20 (PIEM).

³⁰ Como ya se señaló, el Consejo de Administración podría considerar la posibilidad de que en la reunión de la Conferencia del año del centenario (2019) se puedan adoptar conclusiones que influyan en el establecimiento del orden del día de reuniones ulteriores de la Conferencia; documento [GB.328/INS/3](#), párrafo 39, *d*).

³¹ Véase el anexo I en relación con un posible calendario para la selección de los tres puntos propuestos que examina actualmente el Consejo de Administración. Habida cuenta de los plazos aplicables para la preparación de la discusión de los puntos de carácter normativo, la inscripción de un punto normativo debería tener lugar preferiblemente en marzo de 2018 (para la reunión de 2020) o en marzo de 2019 (para la reunión de 2021). La inscripción de puntos con miras a su examen en una discusión general podría tener lugar a más tardar en marzo de 2019 (para la reunión de 2020) o en marzo de 2020 (para la reunión de 2021).

³² Documento [GB.329/INS/2](#), párrafos 23 a 27.

³³ Véase anexo I, sección 1, A), párrafo 3, en donde se recogen las opiniones expresadas en la 328.^a reunión (noviembre de 2016) del Consejo de Administración.

³⁴ Documento [GB.329/PV](#), párrafos 4 a 15.

³⁵ Véase anexo I, sección 1, B).

en marzo de 2017, en virtud de la decisión que tomó para dar curso a la recomendación formulada por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en el informe de su segunda reunión ³⁶. Durante la discusión de marzo de 2017, el punto contó con el apoyo del Grupo de los Trabajadores y del grupo de África.

- *Las desigualdades en el mundo del trabajo (discusión general)* ³⁷: la Oficina planteó por primera vez este tema en relación con el orden del día de la Conferencia en la 323.^a reunión (marzo de 2015) del Consejo de Administración ³⁸, y lo siguió desarrollando para someterlo al examen del Consejo de Administración en noviembre de 2016. En la discusión de marzo de 2017, el punto recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores y del grupo de África.

28. Cuatro cuestiones han de desarrollarse y debatirse pormenorizadamente en foros tripartitos antes de que se puedan considerar aptas para ser objeto de propuestas completas de inscripción en el orden del día de la Conferencia. En el anexo I, sección 2, se facilita una actualización del seguimiento dado a estos temas. Para reuniones futuras del Consejo de Administración, se propone que la Oficina presente informes adicionales al Consejo de Administración anualmente y cuando se considere que los temas están listos para su inscripción en el orden del día de la Conferencia. Los cuatro temas son ³⁹:

- resolución de conflictos laborales individuales;
- formas atípicas de empleo;
- trabajo decente en el mundo del deporte, e
- independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción).

F. Etapas del procedimiento

29. La propuesta actualizada para las etapas del procedimiento es la siguiente:

- 332.^a reunión (marzo de 2018): el Consejo de Administración seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de la reunión de la Conferencia del año del centenario (2019), así como sobre los de las reuniones ulteriores.
- 334.^a reunión (noviembre de 2018): el Consejo de Administración evaluaría las repercusiones que para el establecimiento del orden del día de la Conferencia tendrían los resultados de las discusiones mantenidas en la 107.^a reunión (2018) de la Conferencia, especialmente de la discusión general sobre la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo y de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo en el marco del nuevo ciclo de cinco años; facilitaría nuevas orientaciones sobre la preparación de las discusiones de la reunión del centenario (2019) así como de reuniones ulteriores.

³⁶ Documento [GB.328/PV](#), párrafo 581.

³⁷ Véase anexo I, sección 1, C).

³⁸ Documento [GB.323/INS/2](#), párrafo 23.

³⁹ Documento [GB.328/PV](#), párrafos 17 (Grupo de los Trabajadores), 19 (grupo de África) y 20 (PIEM).

- 335.^a reunión (marzo de 2019): el Consejo de Administración seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de la Conferencia en el marco del enfoque estratégico.

Proyecto de decisión

30. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno proporcionar orientaciones sobre:*

- a) el orden del día de la reunión del centenario (2019), y***
- b) el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019 teniendo presentes el enfoque estratégico y los siete temas que se están barajando.***

Anexo I

1. Presentación de tres puntos con miras a su posible inscripción en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

A. *Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (elaboración de normas)*

Fuente, índole y contexto del punto contemplado para su posible inscripción ¹

1. La presente propuesta es fruto de una sugerencia que el Grupo de los Trabajadores presentó al Consejo de Administración en su 316.^a reunión (noviembre de 2012), con indicación de que debería examinarse con mayor detenimiento atendiendo al resultado de la discusión general sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes que se iba a celebrar en la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia. Dicha discusión desembocó en la adopción de las *Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible*. Respecto a las normas internacionales del trabajo, las conclusiones incluían una propuesta de convocar una reunión de expertos encargada de impartir nuevas orientaciones sobre cuestiones relativas a la ecologización de la economía, los empleos verdes y una transición justa para todos ². En sus reuniones de marzo y junio de 2014, el Consejo de Administración encomendó a una reunión de expertos que adoptase concretamente un proyecto de directrices. Esa reunión se mantuvo en octubre de 2015 y en ella se adoptaron por unanimidad las *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración solicitó al Director General que utilizara las Directrices como base para las actividades y la divulgación ³.
2. La presente propuesta se formula con miras a una discusión normativa sobre la transición del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Tanto durante la reunión de expertos como en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2015, el Grupo de los Trabajadores se mostró partidario de un proceso normativo y declaró en particular, por conducto de su portavoz, que «aboga[ba] por la elaboración de un instrumento sobre una transición justa con el fin de lograr un desarrollo sostenible y considera[ba] que las Directrices constitu[ían] un primer paso hacia el establecimiento de dicha norma». Además, varios grupos se refirieron a distintos aspectos de una transición justa ⁴.

¹ Para la anterior discusión relativa al orden del día de la Conferencia, sírvanse consultar el documento [GB.316/INS/4](#), párrafos 88 a 90. Véanse asimismo los documentos [GB.316/PV \(Corr.\)](#), párrafos 12 (Grupo de los Empleadores), 18 (Grupo de los Trabajadores), 23 (grupo de África) y 31 (Reino Unido); [GB.319/INS/2](#), anexo VIII, párrafos 6 a 9; [GB.319/PV](#), párrafos 7 (Grupo de los Trabajadores), 11 (Dinamarca, en nombre de los Países Bajos, Suiza y los países nórdicos, Islandia, Finlandia, Suecia y Dinamarca), 18 (China), 19 (Canadá) y 29 (Brasil).

² Véanse las *Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible*, párrafos 19, d) y 24.

³ Documento [GB.325/PV](#), párrafo 494, b).

⁴ Documentos [GB.326/POL/INF/1](#), párrafo 267; [GB.325/POL/3](#); [GB.325/PV](#), párrafos 472 a 494; véanse en particular los párrafos 472 (Grupo de los Trabajadores) y 473 (Grupo de los Empleadores).

3. En la 328.^a reunión (noviembre de 2016) del Consejo de Administración, el Grupo de los Trabajadores y el grupo de África se mostraron a favor de incluir el punto propuesto en el orden del día de la 107.^a reunión (2018) de la Conferencia ⁵. El Grupo de los Empleadores y el grupo de los PIEM consideraron que la elaboración de un nuevo convenio o una nueva recomendación no representaría un valor añadido, dado que la OIT había adoptado las Directrices para tratar la cuestión ⁶. Otros gobiernos estimaron que resultaría preferible no incluir un segundo punto normativo en el orden del día de la reunión de 2018 ⁷. Posteriormente, el Grupo de los Trabajadores respaldó la decisión de incluir el tema sobre la eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en el orden del día de la 107.^a reunión de la Conferencia, a condición de que la propuesta relativa a una transición justa se siguiese contemplando para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

Necesidades y realidades de los mandantes a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT

4. Según se recalca en el informe preparado para la discusión general mantenida en la reunión de 2013 de la Conferencia, los daños que la degradación ambiental infiere a las economías y a la sociedad bien podrían anular muchas de las conquistas logradas en términos de desarrollo y de lucha contra la pobreza. El cambio climático representa una amenaza, sobre todo para los grupos y comunidades que, como los pueblos indígenas y tribales, ya son de por sí vulnerables a la discriminación y a la exclusión, y para sectores como la agricultura, la silvicultura y la pesca, en los que se hallan empleadas más de 1 000 millones de personas. Con todo, los países en desarrollo son los más afectados por este fenómeno precisamente en sectores que son esenciales para el crecimiento económico y el empleo ⁸. La ausencia de instrumentos adecuados y de obligado cumplimiento para paliar las consecuencias del cambio climático en las empresas, los trabajadores y las comunidades, y para responder a las necesidades del mundo del trabajo, puede poner en grave peligro la justicia social, que resultaría comprometida por unas desigualdades cada vez mayores. En cambio, una transición bien administrada, con arreglo a unas normas del trabajo idóneas en que se tenga plenamente presente el imperativo del trabajo decente, podría generar muchos empleos decentes de nueva creación, proteger a los trabajadores y las empresas, y potenciar el diálogo social, además de aportar medios de recurso para las partes afectadas por los cambios.
5. En el Acuerdo de París, donde se destaca la necesidad imperiosa de una transición justa y de la creación de trabajo decente, se reconoce que una «transición justa» y el empleo son parámetros esenciales de la respuesta mundial al cambio climático. Ahora bien, el marco de políticas y principios rectores destinado a responder de manera eficaz y cabal a las necesidades y realidades del mundo del trabajo no deberá emanar de las estructuras de gobernanza del régimen del cambio climático, sino de la OIT como único organismo tripartito de las Naciones Unidas con el mandato de establecer normas del trabajo para promover el desarrollo sostenible, el empleo productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y hombres.

⁵ Documento [GB.328/PV](#), párrafos 16 y 19.

⁶ Documento [GB.328/PV](#), párrafos 15 y 20.

⁷ Documento [GB.328/PV](#), párrafos 20 (ASPAG), 21 (India) y 23 (Brasil).

⁸ Véase la declaración del representante del Gobierno de Bangladesh en la 326.^a reunión (marzo de 2016) del Consejo de Administración: «[E]l cambio climático obstaculiza[n] la movilidad laboral y el acceso al empleo; para solucionar tales dificultades hacen falta intervenciones específicas» (documento [GB.326/PV](#), párrafo 318).

Aplicación del enfoque estratégico y coherente, y valor añadido de una discusión normativa en la Conferencia Internacional del Trabajo

6. En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2016, se señala la rapidez de los cambios ambientales como uno de los impulsores de los cambios en el mundo del trabajo ⁹. La entrada en vigor del Acuerdo de París sobre el cambio climático, el 4 de noviembre de 2016, significa que la aplicación a nivel nacional en las 123 Partes que han ratificado el Acuerdo, muchas de las cuales son Estados Miembros de la OIT, dará comienzo en enero de 2017. Ahora que los países comienzan a cumplir sus compromisos relacionados con el cambio climático, es urgente disponer de orientaciones de política para dar un sentido práctico a la necesidad imperiosa de una transición justa y de la creación de trabajo decente. Ningún otro órgano está en mejores condiciones que la Conferencia Internacional del Trabajo para proporcionar esa orientación. En 2021, o en torno a esa fecha, se podría celebrar una discusión en la Conferencia que resultaría útil para la iniciativa verde y aportaría las respuestas necesarias desde el punto de vista del trabajo decente para la transición global a un mundo con bajas emisiones de carbono. La Conferencia podría dar gran dinamismo a la acción mundial relacionada con el cambio climático y proporcionar un marco normativo sobre políticas sociales y laborales que complementaría el marco de política mundial relativo a las cuestiones ambientales. Los mandantes tripartitos de la OIT podrán así tomar parte desde una perspectiva laboral y social en las actividades que llevarán a cabo los Estados Miembros para aplicar las políticas de cambio climático.

Resultado esperado

7. El resultado esperado, que sería un nuevo instrumento de la OIT jurídicamente vinculante, se basaría en las *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Estas Directrices, que se adoptaron por unanimidad, cobrarían entonces la fuerza jurídica de unas pautas que sientan autoridad sobre la importancia del trabajo decente para la consecución de una transición justa. El instrumento resultante permitiría a la Conferencia y al Consejo de Administración vigilar la aplicación de las pautas sociales y laborales en relación con los cambios medioambientales y las políticas correspondientes. Además, permitiría a los Estados Miembros plantear la gobernanza del desarrollo sostenible de manera incluyente y otorgar máximo protagonismo a las cuestiones laborales y sociales en consonancia con la Agenda 2030. La discusión de la Conferencia representaría un hito importante en la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

Preparación de la discusión de la Conferencia

8. La Conferencia se basaría en los resultados de la discusión general que mantuvo en su reunión de 2013 y en las labores de la Reunión tripartita de expertos celebrada en octubre de 2015. Se basaría también en los últimos estudios y análisis de la Oficina, y en la labor realizada en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Además, aprovecharía el conocimiento más profundo que tienen los mandantes de la OIT de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático y su buena disposición a proporcionar orientaciones de política fundamentadas en esta esfera.

⁹ OIT: *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente – Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura*, CIT, 105.ª reunión, Ginebra, junio de 2016, párrafo 13.

B. Aprendizaje (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión)

Fuente, índole y contexto del punto contemplado para su posible inscripción

9. En respuesta a la recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, en su 328.^a reunión (noviembre de 2016), el Consejo de Administración pidió a «la Oficina que preparara una propuesta para establecer un posible punto normativo sobre el aprendizaje, en el que se reconociera la laguna normativa identificada a este respecto, y que la sometiera a examen en su 329.^a reunión (marzo de 2017) a efectos de inscribir ese punto en un futuro orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con el enfoque estratégico y coherente»¹⁰.
10. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN formuló su recomendación tras examinar toda una serie de instrumentos de la OIT, a saber, la Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57), la Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60), la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (núm. 87), la Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950 (núm. 88), la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956 (núm. 101), la Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117) y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), todas las cuales han sido reemplazadas jurídicamente por instrumentos posteriores adoptados por la Conferencia. Sobre la base de ese examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN informó al Consejo de Administración de que se había observado una laguna normativa en relación con el tema de los programas de aprendizaje, la cual no había sido abordada en recomendaciones ulteriores¹¹, en concreto en la Recomendación núm. 195, el último instrumento normativo sobre el desarrollo de los recursos humanos.
11. Cabe recordar que desde el inicio de la crisis económica y financiera mundial de 2008 — que tuvo consecuencias nefastas para el empleo, sobre todo para el empleo juvenil —, los distintos programas de aprendizaje profesional y formación han recobrado fuerza, pues constituyen un medio para facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y mejorar la calidad de los sistemas de capacitación y su adaptación a las necesidades de los mercados laborales. En su 101.^a reunión, celebrada en junio de 2012, tras una discusión general motivada por la crisis sin precedentes del empleo juvenil, la Conferencia adoptó una resolución y conclusiones relativas a la crisis del empleo juvenil, que constituyen un llamado a la acción. En dichas conclusiones se instaba a los gobiernos a mejorar la oferta y las modalidades de aprendizaje profesional, entre otras cosas, complementando el aprendizaje en el lugar de trabajo con una formación institucional más estructurada, perfeccionando las competencias pedagógicas de las personas que supervisan la formación, incluyendo la alfabetización y las competencias para la subsistencia y reglamentando y controlando el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral¹². Asimismo, se exhortaba a los interlocutores sociales a generar conciencia acerca de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes, los pasantes y los aprendices.
12. Esas prioridades se reafirmaron en la discusión recurrente sobre el empleo de 2014 y quedaron recogidas en las conclusiones a las que se llegó; a raíz de ello, los programas de

¹⁰ Documento [GB.328/PV](#), párrafo 581, *h*).

¹¹ Documento [GB.328/LILS/2/1](#), párrafo 10, 2), del anexo I (recomendaciones adoptadas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su segunda reunión) del informe de la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

¹² *Conclusiones relativas a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012, párrafo 26, *d*) y *e*).

aprendizaje profesional y formación en el empleo se han incluido en el resultado 1 en materia de políticas del Programa y Presupuesto para 2018-2019.

13. La OIT ha puesto en marcha un programa dinámico de investigación y asistencia técnica relacionado con los sistemas de aprendizaje y otras modalidades de formación en el empleo como respuesta a la creciente demanda por parte de los mandantes de la OIT de todas las regiones y de países con diferentes niveles de desarrollo. En los últimos años, la OIT ha ampliado considerablemente su labor en este ámbito con objeto de aportar una respuesta a la crisis del empleo juvenil, que se manifiesta por un deterioro de los resultados en materia de inserción profesional, y de tener en cuenta la expansión de la formación en el empleo como estrategia para subsanar la inadecuación de las competencias mediante la mejora de la calidad y la pertinencia de la formación; esa labor responde asimismo a la preocupación suscitada por el trabajo encubierto por distintos tipos de formación en el empleo. Las esferas de actuación de la OIT relacionadas con la definición de criterios de calidad para los sistemas de aprendizaje formal e informal están siendo muy solicitadas, y podrían servir de base para una discusión normativa.
14. La OIT está colaborando activamente con otras organizaciones internacionales, con asociados para el desarrollo y con redes dedicadas al aprendizaje y la formación en el empleo, entre otros: el G-20; el grupo de trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional, del que forman parte el Banco Mundial, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo y la Fundación Europea de Formación; la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la Comisión Europea y la Red Mundial de Aprendizaje (GAN). Asimismo, la OIT dirige la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes de las Naciones Unidas, que también proporciona a la Oficina una plataforma para dar a conocer su labor sobre el aprendizaje y la formación en el empleo de manera más amplia.

Necesidades y realidades de los mandantes a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT

15. En la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia se reconoce la importancia de la formación profesional y técnica para la mejora de las condiciones de los trabajadores.
16. Cuando informó al Consejo de Administración sobre los resultados de su examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN destacó que el aprendizaje seguía siendo una prioridad política para los mandantes tripartitos, y señaló que el reemplazo jurídico de las Recomendaciones núms. 60 y 117 había dado lugar a una laguna normativa, habida cuenta de que el tema del aprendizaje no se abordaba de forma exhaustiva en los instrumentos posteriores de la OIT (recomendaciones o convenios).
17. Además, a medida que han ido aumentando la necesidad y el interés respecto del aprendizaje y la formación en el empleo a nivel internacional, se ha acentuado también la falta de claridad en torno a las distintas formas de formación en el empleo, como los programas de aprendizaje profesional, las prácticas de formación y otros tipos de programas duales, los programas pasarela y las pasantías.
18. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN señaló en sus discusiones que, aunque el Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 195 reconocen la importancia del «aprendizaje en el lugar de trabajo» y la «experiencia laboral», no abordan de forma detallada los programas de aprendizaje profesional ni otros tipos de programas de formación en el empleo.
19. Los instrumentos que existen actualmente no proporcionan ninguna orientación sobre las distintas formas de aprendizaje en el lugar de trabajo. La nueva norma ofrecería orientación exhaustiva en esta importante área de interés para los mandantes de la OIT, en particular por lo que se refiere al diseño y la puesta en práctica de actividades de aprendizaje, por ejemplo,

sobre los criterios de calidad; el marco de gobernanza; las funciones y responsabilidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los proveedores de formación; la situación en el empleo de los educandos, y las condiciones relacionadas con la formación y el empleo de éstos.

20. Habida cuenta de que los programas de aprendizaje profesional y otros tipos de formación en el empleo entrañan el establecimiento de alianzas entre múltiples interesados, la orientación sobre las respectivas funciones y responsabilidades de las partes interesadas responderá a las diversas necesidades de todos los mandantes de la OIT.
21. Si examinaran estas cuestiones en una discusión normativa, la OIT proporcionaría una orientación sumamente necesaria que simplificaría la actual labor de formulación y puesta en práctica de planes de formación en el empleo en los Estados Miembros.

Aplicación del enfoque estratégico y coherente, y valor añadido de una discusión normativa en la Conferencia Internacional del Trabajo

22. En el marco del objetivo estratégico del empleo, se han realizado o se están realizando ciertas labores preparatorias relacionadas con una discusión normativa, entre ellas: exámenes comparativos de más de 20 sistemas nacionales de aprendizaje; formulación de un marco de garantía de la calidad para los sistemas de aprendizaje; examen de las disposiciones reglamentarias aplicables a los programas de aprendizaje profesional y otros programas de adquisición de experiencia laboral; análisis comparativo del impacto en el mercado laboral de distintos planes de formación en el empleo, y examen internacional de las disposiciones contractuales en que se basan las pasantías, las prácticas de formación y los programas de aprendizaje profesional.
23. Una discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional y otros tipos de formación en el empleo ofrecería la oportunidad de que la OIT proporcionara orientación a los mandantes tripartitos gracias a la elaboración de un marco normativo completo y de directrices sobre la definición, finalidad, características y medidas reglamentarias aplicables a los distintos tipos de formación en el empleo.
24. En relación con el punto normativo propuesto también se tratarían las necesidades concretas de los países en desarrollo, pues se abordaría el tema del aprendizaje informal y se indicaría cómo afrontar el problema del déficit de trabajo decente, a fin de que los planes de aprendizaje informal puedan hacer una contribución más eficaz a los sistemas nacionales de desarrollo de competencias, al reconocimiento oficial y la acreditación de los conocimientos adquiridos y a la creación de empleo.
25. Asimismo, el punto normativo propuesto contribuiría a reforzar las actividades previstas en relación con el resultado 1 del Programa y Presupuesto para 2018-2019, cuya finalidad es ayudar a los países a alcanzar las metas relativas a la educación y la formación técnica y profesional y al desarrollo de las competencias profesionales que están vinculadas a los ODS 4 y 8.

Resultado esperado

26. Una discusión normativa permitiría ocuparse de la laguna normativa a que ha dado lugar el reemplazo jurídico de las recomendaciones consideradas superadas sobre el aprendizaje y la educación y formación en el empleo.
27. Asimismo, permitiría ofrecer orientación a los Estados Miembros sobre cómo proporcionar un trabajo decente a las personas que siguen una formación en el empleo con arreglo a modalidades corrientes o nuevas, como programas de aprendizaje profesional, prácticas de formación y otros tipos de programas duales, programas pasarela y pasantías.

28. En la nueva norma se tendrían también en cuenta las cuestiones de género, en particular, se promovería el acceso de las mujeres jóvenes a un empleo decente en condiciones de igualdad.
29. Una discusión normativa permitiría definir con claridad los distintos tipos de programas de formación en el empleo y proporcionaría orientación sobre las funciones y responsabilidades de los mandantes de la OIT que participan en el diseño y la puesta en práctica de programas de formación en el empleo de calidad.
30. Una nueva norma sobre la formación en el empleo, que se caracterizaría por ser a la vez oportuna y de actualidad, proporcionaría un marco normativo a los países que se enfrentan al reto de mejorar la calidad y la pertinencia de los sistemas nacionales de desarrollo de competencias, y facilitaría a los jóvenes la transición de la escuela al trabajo, por lo que complementaría las normas relacionadas con los recursos humanos y el desarrollo de competencias.

Preparación de la discusión de la Conferencia

31. Una discusión de la Conferencia sobre el aprendizaje y la formación en el empleo se basaría en la vasta labor de investigación y documentación realizada previamente por la OIT y otras organizaciones. Se propone que ya en 2018 se celebre una reunión tripartita de expertos para estudiar los distintos tipos de programas de formación en el empleo y asesorar a la Oficina sobre el alcance de la discusión y las cuestiones que habría que abordar así como sobre la forma del instrumento. A continuación tendría lugar un procedimiento normativo de doble discusión, que se iniciaría como pronto en la reunión de la Conferencia de 2020, pues el orden del día de la reunión de 2018 ya ha sido aprobado y la reunión de 2019 tendrá un carácter especial al consagrarse a la celebración del centenario de la OIT.

C. Las desigualdades en el mundo del trabajo (discusión general)

Fuente, índole y contexto del punto contemplado para su posible inscripción

32. La Oficina planteó por primera vez este tema con ocasión del establecimiento del orden del día de la Conferencia en la 323.^a reunión (marzo de 2015) del Consejo de Administración¹³. La cuestión se trató más a fondo con miras a someterla a la consideración del Consejo de Administración en noviembre de 2016, y contó con el respaldo del Grupo de los Trabajadores y del Gobierno de la India; en la discusión de marzo de 2017, el Grupo de los Trabajadores y del grupo de África se mostraron a favor de la inscripción de este punto. Se propone que este punto se incluya en el orden del día de la Conferencia a fin de que sea objeto de una discusión general.
33. Desde mediados de la década de 1990, la OIT se ha preocupado por garantizar que los beneficios aportados por la globalización se distribuyan de manera más equitativa. Ese interés es lo que llevó a la OIT a adoptar en 1998 la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa en 2008. En la 104.^a reunión de la Conferencia (2015), la Comisión para la Discusión Recurrente sobre la Protección Social (Protección de los Trabajadores) concluyó que una protección de los trabajadores efectiva e incluyente¹⁴ es fundamental para conseguir un trabajo decente para todos y alcanzar un desarrollo sostenible, y destacó

¹³ Documento [GB.323/INS/2](#), párrafo 23.

¹⁴ Se consideró que la reglamentación de las condiciones de trabajo en los ámbitos del tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo y la protección de la maternidad constituye un elemento central de la protección de los trabajadores.

también la necesidad de normativas e instituciones que regulen la protección de los trabajadores y se adapten a las transformaciones del mundo del trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. En su 105.ª reunión (2016), la Conferencia expresó la opinión, a través de su resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de que la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social era el mejor medio de que disponía la OIT para contribuir a lograr progresos respecto de los componentes de la Agenda 2030 relacionados con el trabajo decente, que incluyen, entre otros, el ODS 8. Otros ODS especialmente pertinentes para las cuestiones de la desigualdad y las instituciones del mercado de trabajo son el 10 (desigualdad) y el 5 (igualdad de género).

Necesidades y realidades de los mandantes a la luz de los objetivos estratégicos de la OIT

34. A lo largo de las dos últimas décadas se ha registrado un incremento de la desigualdad en la mayoría de las economías adelantadas y en numerosos países en desarrollo, lo que suscita preocupación por las consecuencias que ello puede tener en la reducción de la pobreza, la cohesión social y los resultados macroeconómicos. La desigualdad de los ingresos tiene una dimensión vertical y una dimensión horizontal: desigualdad entre ricos y pobres, entre hombres y mujeres y entre trabajadores jóvenes y de edad, y desigualdad para los grupos en situación de vulnerabilidad, como los migrantes o las poblaciones indígenas. La desigualdad de ingresos está generalmente asociada a una situación de desigualdad en cuanto a oportunidades, competencias y derechos, que contribuye a acentuar esa desigualdad de ingresos.
35. A nivel mundial, la gran mayoría de los ingresos de las personas y las familias proceden del trabajo asalariado y los empleos por cuenta propia. En las economías adelantadas, los salarios constituyen entre el 60 y el 80 por ciento de los ingresos de los hogares. En los países en desarrollo, la contribución de los salarios a la renta familiar se sitúa entre el 30 y el 60 por ciento, mientras que el resto corresponde a ingresos procedentes del empleo por cuenta propia¹⁵. Como consecuencia de ello, el funcionamiento del mercado de trabajo — esto es, si el mercado está creando empleos, cómo es la calidad de los empleos y quién tiene acceso a los empleos — determina en buena medida los ingresos de la mayoría de la población mundial y la magnitud de la desigualdad. Si no se gestiona de forma adecuada, el mercado laboral puede ser una importante causa de desigualdad, lo que significa que las políticas redistributivas (protección social, fiscalidad y prestación de servicios públicos), aunque son esenciales para reducir las desigualdades, no bastan para acabar con ellas.
36. La distribución de los ingresos en el mercado de trabajo no es únicamente resultado de las fuerzas del mercado, sino que depende de las instituciones que regulan ese mercado, entre las que cabe citar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, los salarios mínimos, la legislación y las relaciones laborales que rigen los contratos de trabajo, las horas de trabajo y la protección de la maternidad, así como otras políticas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Muy importantes también son las leyes, políticas e instituciones destinadas a acabar con la discriminación, la violencia y el acoso y que promueven la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género, edad, raza, estado de salud o de que sean o no migrantes. La existencia de sistemas judiciales eficaces y accesibles, de mecanismos de solución de conflictos ágiles y de estrategias adecuadas de cumplimiento de las normas contribuyen a hacer valer los derechos y, por tanto, a que los resultados del mercado de trabajo sean más equitativos. Las políticas fiscales desempeñan asimismo una función destacada.

¹⁵ OIT: *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*, Ginebra, 2015.

37. Los datos empíricos demuestran que las instituciones del mercado de trabajo también influyen en los resultados para los trabajadores de la economía informal, así como en el funcionamiento de los mercados de trabajo informales ¹⁶.

Aplicación del enfoque estratégico y coherente, y valor añadido de una discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo

38. Ha llegado el momento de que la Conferencia examine cómo pueden contribuir las instituciones del mercado de trabajo a reducir las crecientes desigualdades de ingresos y de otro tipo en un mundo laboral en constante evolución. Esta discusión general permitiría comprender mejor de qué manera las normas y las instituciones del mercado de trabajo podrían ayudar a subsanar esas desigualdades. En particular, se podría estudiar qué conjunto de instituciones y políticas, incluidas las políticas distributivas y redistributivas, podrían ofrecer unas condiciones mínimas que garantizaran la justicia social para todos, y qué habría que hacer para que éstas se respetaran. Esa discusión general constituiría una actividad concreta de seguimiento de las discusiones de la reunión de 2019 en que se conmemorará el centenario de la Organización y de la reunión de 2019 del Foro Político de Alto Nivel, cuyo tema general será: «El empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad».

Resultado esperado

39. Esta discusión proporcionaría una guía y orientaciones más precisas con respecto al conjunto de instituciones y políticas del mercado de trabajo que habría que fortalecer o reformar para reducir las desigualdades, cuidando de que nadie quede relegado. El resultado de esta discusión ayudaría a robustecer la contribución de la OIT a la Agenda 2030 y serviría de base para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), prevista para junio de 2022. Habida cuenta de la cantidad de esferas de política que abarca la protección de los trabajadores, celebrar una discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo permitiría abordar y ventilar una primera serie de cuestiones de política, lo que a su vez ayudaría a establecer un orden del día con puntos de discusión más concretos para 2022.

Preparación de la discusión de la Conferencia

40. La discusión general se basaría en trabajos de investigación, diálogos sobre políticas, reuniones tripartitas de expertos y otras actividades que se estén llevando a cabo en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y en relación con toda una serie de temas pertinentes, como las formas atípicas de empleo o los salarios, la distribución de los salarios y las políticas salariales, el tiempo de trabajo o la integración en el mercado de trabajo de los trabajadores migrantes. Con respecto a este último punto, las labores que se llevarán a cabo como parte del plan de seguimiento de la discusión general sobre migración laboral, celebrada en la reunión de 2017 de la Conferencia, proporcionarán nuevos elementos esclarecedores. En cuanto al tiempo de trabajo, los resultados del Estudio General sobre el tema y el debate correspondiente en la Comisión de Aplicación de Normas de la CIT en junio de 2018 aportarán contribuciones complementarias. También se tendrían en cuenta

¹⁶ Este fenómeno se denomina comúnmente «efecto faro». Sirve para explicar el hecho de que una norma social establecida por ley se convierte en una referencia para fines de negociación entre los asalariados y los empleadores de la economía informal. Se habló por primera vez de «efecto faro» en el Brasil, en relación con la utilización del salario mínimo para fijar los salarios de los trabajadores en la economía informal, pero se aplica también a otras formas de protección de los trabajadores, como la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas. Véase: Souza, P. y Baltar, P. (1979) «Salário mínimo e taxa de salários no Brasil», *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 9, págs. 629-660.

otras actividades conexas de la Oficina, como el Coloquio sobre la desigualdad de los ingresos, las instituciones del mercado de trabajo y el poder de los trabajadores (2013), organizado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

2. Información actualizada en relación con el seguimiento previsto de cuatro temas en particular

A. Solución de los conflictos laborales individuales

41. La Oficina sigue investigando los mecanismos de solución de los conflictos laborales, en cumplimiento del Plan de Acción para dar curso a las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social adoptadas por la Conferencia en 2013. Se encomendaron estudios que abarcaron a más de 50 países de todas las regiones. Las conclusiones de dichos estudios se presentaron en talleres nacionales y subregionales; en reuniones de organismos de resolución de conflictos, y en los cursos sobre el establecimiento de sistemas eficaces de prevención y resolución de conflictos que organiza cada año el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.
42. Según las conclusiones de los estudios, los Estados Miembros tienen innumerables dificultades para establecer y mantener sistemas justos y eficientes de prevención y resolución de conflictos laborales, lo que supone que también tienen dificultades para garantizar el acceso al sistema judicial en el mundo del trabajo.
43. Los marcos jurídicos presentan a menudo deficiencias. Algunos tienen una cobertura efectiva limitada que puede atribuirse a procedimientos complejos. La coexistencia de múltiples instituciones y procesos puede generar duplicación jurisdiccional e incertidumbre. A estas dificultades se pueden sumar la no aplicación de las resoluciones o la incapacidad de aplicarlas.
44. Un mayor acceso a los mecanismos colectivos puede brindar a los empleadores y a los trabajadores la posibilidad de optar por vías de resolución informales, más económicas y expeditivas, y menos estresantes. Los sistemas que atribuyen mayor importancia a la prevención y solución voluntarias de los conflictos pueden ofrecer una mejor relación costo-eficacia y conseguir mantener de manera más satisfactoria la relación de trabajo.
45. Los Estados Miembros están adoptando medidas para afrontar estas dificultades. Algunos han introducido o mejorado los sistemas estadísticos y de gestión de casos. Es habitual recurrir cada vez más a la conciliación o la mediación, tanto en el marco del sistema judicial como fuera de él, aunque con distintos resultados. Las instituciones a cargo de la resolución de conflictos adoptan cada vez más a menudo planteamientos proactivos y específicos para llegar a las personas que necesitan sus servicios y empoderarlas. Así, dichas instituciones hacen cada vez más hincapié en los servicios de información, sensibilización, asesoramiento y educación.
46. Las conclusiones de los estudios se están dando a conocer. En diciembre de 2016, se publicó un libro sobre los países miembros de la OCDE ¹⁷. Actualmente, se están preparando un documento de alcance mundial y otros dos de alcance regional así como varias reseñas de política. Las conclusiones servirán de base a los servicios de asesoramiento técnico en varios países. Dichas conclusiones se recogieron en el informe para la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2017 y se presentarán con más detalle en el informe para la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo en 2018.

¹⁷ M. Ebisui, S. Cooney y C. Fenwick (directores de publicación), *Resolving Individual Labour Disputes – A Comparative Overview* (Ginebra, OIT, 2016).

47. De conformidad con el Plan de Acción, la Oficina está trabajando para definir principios rectores que aseguren la resolución eficaz de los conflictos laborales. En las investigaciones se han examinado los principios que pueden derivarse del actual *corpus* de normas internacionales del trabajo. Asimismo, en ellas se ha analizado la evolución de la situación mundial con respecto a la promoción del acceso al sistema judicial, en el marco de los ODS. Las propuestas de principios rectores se pondrán a prueba en las labores en curso a nivel de los países, y también se examinarán en varias reuniones subregionales de instituciones de resolución de conflictos laborales. Se tratará de obtener las apreciaciones de algunos expertos del sistema multilateral y de la comunidad académica.
48. Según la investigación, las dificultades para aplicar las normas internacionales del trabajo pueden verse exacerbadas por el hecho de que ningún instrumento de la OIT establece principios rectores de manera general y exhaustiva para asegurar que los sistemas de solución de conflictos laborales sean eficaces.
49. Las normas existentes se analizarán en el contexto del mecanismo de examen de las normas: cuatro de los seis instrumentos del conjunto 12 tratan de la solución de conflictos. Las necesidades de los mandantes probablemente se definirán de manera más precisa en la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo prevista en 2018. Estos procesos, junto con los resultados de otras investigaciones, permitirán a la Oficina asesorar al Consejo de Administración sobre la conveniencia de tomar medidas y la forma que éstas podrían adoptar.

B. Formas atípicas de empleo

50. En las recomendaciones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, celebrada en febrero de 2015, que el Consejo de Administración refrendó en su reunión de marzo de 2015, se exhortaba a la Oficina a «analizar si existen brechas en las normas internacionales del trabajo, o instrumentos que no reflejen suficientemente la realidad del mundo del trabajo actual, e identificar los obstáculos para la ratificación de las normas». Se pedía asimismo a la Oficina que evaluara «la necesidad de otras normas internacionales del trabajo, posiblemente a través de reuniones de expertos, con el fin de abordar los contratos temporales, incluidos los contratos de duración determinada, así como la discriminación basada en la situación en el empleo». Durante la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social, celebrada en la 104.^a reunión de la Conferencia, los mandantes reiteraron la necesidad de evaluar otras normas internacionales del trabajo, posiblemente a través de reuniones de expertos, «e incluso a través del mecanismo de examen de las normas, sin limitarse a este mecanismo». En la 325.^a reunión (noviembre de 2015) del Consejo de Administración se señaló, en el marco del seguimiento de la discusión recurrente, que el Consejo de Administración podría convocar una reunión de expertos para 2017 con esa finalidad, y que posteriormente se aclararía la interacción y la coordinación entre esta reunión de expertos y el MEN. La reunión de expertos propuesta se basará en las actividades recientemente realizadas por la Oficina sobre las formas atípicas de empleo y formará parte de una iniciativa de crear una base de conocimientos de la Oficina en este nuevo ámbito. La Organización de la reunión estará supeditada a la disponibilidad de recursos.

C. El trabajo decente en el mundo del deporte¹⁸

51. Se contempla la posibilidad de inscribir este tema en el orden del día de la Conferencia a raíz de una propuesta que presentó el sindicato mundial UNI Global Union¹⁹. Según el

¹⁸ Documentos [GB.328/INS/3](#), anexo I, sección 2, C), párrafos 39 y 40, y [GB.328/PV](#), párrafo 17 (Grupo de los Trabajadores).

¹⁹ Documento [GB.320/INS/2](#), párrafo 30.

documento presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2016, al tratarse de un tema nuevo y de carácter sectorial, se podría examinar primero en una reunión técnica y sectorial o en una reunión de expertos, en la que los mandantes puedan estudiar el alcance de los problemas, así como el marco jurídico y programático correspondiente. En el marco de las reuniones celebradas del 11 al 13 de enero de 2017, los órganos consultivos del sector examinaron la propuesta y recomendaron que el asunto se discutiese en el Foro de diálogo mundial previsto en el programa de reuniones sectoriales para 2018-2019. El Consejo de Administración aprobó esta recomendación en su 329.ª reunión (marzo de 2017) como parte del programa de reuniones sectoriales mundiales para 2018-2019²⁰.

**D. Independencia y protección en el servicio público
(lucha contra la corrupción)²¹**

52. Las conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2-3 de abril de 2014) se referían expresamente a la importancia que revisten la legislación, incluida la normativa anticorrupción, el diálogo social y la negociación colectiva para la independencia y la protección de los funcionarios públicos. El Grupo de los Trabajadores destacó esta misma cuestión en los órganos consultivos sectoriales, en octubre de 2014. En noviembre de 2015 se informó al Consejo de Administración de una propuesta presentada por la Administración Pública Internacional para inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto de carácter normativo en aras de la independencia, la imparcialidad y la protección de ciertas categorías de trabajadores de la administración pública, especialmente mediante la lucha anticorrupción²².
53. Al tratarse de un tema nuevo y al haber algunas cuestiones aún pendientes de resolución, concretamente si la OIT debería examinar también la situación de los trabajadores del sector privado, en el documento sometido al Consejo de Administración en noviembre de 2016 se señala que se podría examinar primero este tema en una reunión de expertos. En sus reuniones celebradas del 11 al 13 de enero de 2017, los órganos consultivos sectoriales recomendaron que la Oficina investigara el asunto, como parte del programa sectorial del bienio 2018-2019.

²⁰ Documentos [GB.329/POL/4](#), anexo II y [GB.329/PV](#), párrafo 512.

²¹ Documentos [GB.328/INS/3](#), anexo I, sección 2, D), párrafos 41 a 43, y [GB.328/PV](#), párrafos 17 (en el que el Grupo de los Trabajadores señala que la lucha contra la corrupción no debería limitarse a los servicios públicos sino hacerse extensiva al sector privado) y 20 (en el que el grupo de los PIEM alega que resulta prematuro que el Consejo de Administración solicite a los órganos consultivos sectoriales que consideren la inclusión de una reunión de expertos en las propuestas para 2018-2019, pues no es preciso que el Consejo declare su preferencia por uno de los cuatro temas posibles que requieren un trabajo más detenido).

²² Documento [GB.325/INS/2](#), párrafo 31.

Anexo II

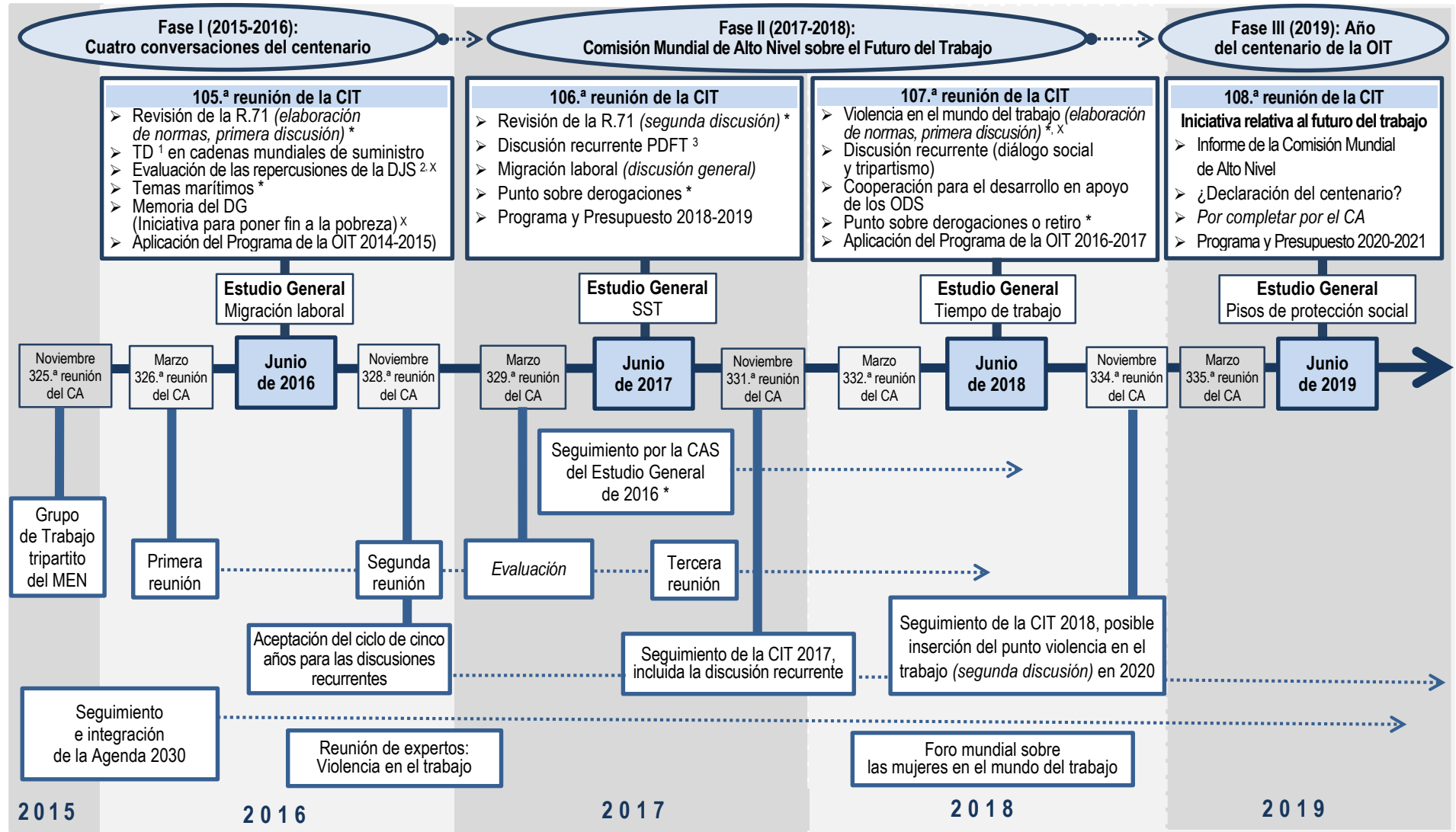
Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2023)

Reunión	Puntos técnicos			
99. ^a (2010)	Trabajo decente para los trabajadores domésticos – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Elaboración de una recomendación autónoma sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Examen del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.
100. ^a (2011)	Trabajo decente para los trabajadores domésticos – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Administración del trabajo e inspección del trabajo – discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
101. ^a (2012)	Elaboración de una recomendación autónoma sobre el piso de protección social – elaboración de normas , procedimiento de simple discusión.	La crisis del empleo de los jóvenes – discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, y al seguimiento (revisado en el mes de junio de 2010) de la Declaración de 1998.	
102. ^a (2013)	El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico – discusión general .	El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes – discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Nuevo examen de las demás medidas adoptadas previamente por la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, con el fin de garantizar el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta relativas al trabajo forzoso.

Reunión	Puntos técnicos			
103. ^a (2014)	Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) para subsanar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con miras a lograr de manera efectiva la eliminación del trabajo forzoso – elaboración de normas , procedimiento de simple discusión.	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio.
104. ^a (2015)	La transición de la economía informal a la economía formal – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo – discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
105. ^a (2016)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro – discusión general .	Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social .	Aprobación de las enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm.185), y del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial.
106. ^a (2017)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación núm. 71 – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Migración laboral – discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Derogación o retiro de los Convenios núms. 4, 15, 28, 41, 60 y 67.
107. ^a (2018)	La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo– elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (primera discusión)	Eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – discusión general .	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la Justicia Social.	Derogación o retiro de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62.
108. ^a (2019) (por completar)				

Reunión	Puntos técnicos	
109. ^a (2020) (Por completar)	La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – elaboración de normas , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.
110. ^a (2021) (Por completar)		Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.
111. ^a (2022) (Por completar)		Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.
112. ^a (2023) (Por completar)		Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.

Anexo III. Orden del día de la CIT – Calendario – 2015-2019



* = Elaboración de normas. x = Iniciativa del centenario.

¹ Trabajo decente. ² Declaración sobre la Justicia Social. ³ Principios y derechos fundamentales en el trabajo.