



Consejo de Administración

319.ª reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

GB.319/INS/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 26 de septiembre de 2013

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (reunión de 2015 y reuniones posteriores)

Finalidad del documento

Presentar al Consejo de Administración propuestas para completar el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia, así como propuestas para el orden del día de la 105.ª reunión (2016) y reuniones posteriores de la Conferencia, a la luz de las decisiones adoptadas en la 317.ª reunión (marzo de 2013) del Consejo de Administración y de los debates y resultados de la 102.ª reunión (junio de 2013) de la Conferencia.

Se invita al Consejo de Administración a adoptar decisiones acerca del orden del día de la Conferencia o a formular orientaciones al respecto (véanse los proyectos de decisión que figuran en el párrafo 13).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Repercusiones en materia de políticas: La decisión relativa a la selección de los puntos del orden del día de la 104.ª reunión (2015) y reuniones posteriores de la Conferencia repercutirá en el programa de la Conferencia para dichas reuniones.

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

Repercusiones financieras: Las repercusiones habituales derivadas de la inscripción de puntos en el orden del día de la Conferencia y de los puntos con respecto a los cuales se proponen reuniones preparatorias.

Seguimiento requerido: Labores preparatorias para las discusiones de la Conferencia, incluida la organización de reuniones preparatorias.

Unidades autoras: Los siguientes departamentos de la Cartera de Políticas: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Departamento de Política de Empleo, Departamento de Empresas, Departamento de Actividades Sectoriales, Departamento de Gobernanza y Tripartismo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad; y el siguiente departamento de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas: Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores.

Documentos conexos: GB.317/INS/2 (Rev.), GB.317/PV (párrafos 3-39), GB.316/INS/4, GB.316/PV (&Corr.) (párrafos 8-55), GB.317/WP/GBC/1, GB.317/INS/10, GB.319/WP/GBC/1.

Introducción

1. En su 317.^a reunión (marzo de 2013), el Consejo de Administración decidió completar el orden del día de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia eligiendo los dos puntos siguientes: i) complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) para abordar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización, con miras a lograr de manera efectiva la eliminación del trabajo forzoso (elaboración de normas, procedimiento de simple discusión); y ii) facilitar la transición de la economía informal a la economía formal (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión).
2. Con respecto al orden del día de la 104.^a reunión (2015) de la Conferencia, ya se han tomado las siguientes decisiones: i) una segunda discusión sobre el punto normativo «Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal», y ii) la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección laboral) con arreglo al ciclo de discusiones recurrentes. En su 317.^a reunión (marzo de 2013), el Consejo de Administración decidió aplazar su decisión de completar el orden del día de la 104.^a reunión (2015) de la Conferencia hasta su 319.^a reunión (octubre de 2013) ¹.
3. Se pide al Consejo de Administración que complete el orden del día de la 104.^a reunión (2015) de la Conferencia y que inicie las discusiones para la selección de los puntos del orden del día de la 105.^a reunión (2016) y reuniones posteriores de la Conferencia.
4. Se señalan a la atención del Consejo de Administración las dos cuestiones siguientes. En primer lugar, en respuesta a las solicitudes realizadas en la 316.^a reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración y a los comentarios formulados durante las consultas tripartitas sobre el orden del día de la Conferencia, la Oficina envió una comunicación a todos los Estados Miembros de la OIT y a las secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores invitándolos a presentar propuestas respecto del orden del día de la Conferencia para su examen por el Consejo de Administración ². Estas propuestas deberían llegar a la Oficina a más tardar en noviembre de cada año, con el fin de que la Oficina pueda evaluarlas y prepararlas para su examen por el Consejo de Administración en su reunión de marzo del siguiente año. En segundo lugar, en la Memoria presentada por el Director General a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia se proponía, entre otras iniciativas para celebrar el centenario de la OIT, que la Organización evaluara las medidas tomadas para promover la aplicación y las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social) ³. En la Memoria se recordaba que la Conferencia debía realizar la evaluación «en las fechas y con arreglo a las modalidades que determine el Consejo de Administración», y

¹ Documentos GB.317/INS/2 (Rev.) y GB.317/PV, párrafos 3-39. Desde la 317.^a reunión (marzo de 2013) del Consejo de Administración, las cuestiones relativas al proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia se abordan en el marco de las discusiones sobre la mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Véase el documento GB.319/WP/GBC/1.

² El párrafo 1 del artículo 14 de la Constitución establece lo siguiente: «El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público».

³ Memoria del Director General: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, 2013, Informe I (A), 155(1).

se añadía que «parece oportuno que se considere sin dilación dicho examen»⁴. Así, a su debido tiempo, el Consejo de Administración tendrá que incluir la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia⁵.

5. Al preparar el presente documento, la Oficina ha tenido en cuenta las observaciones formuladas durante las reuniones 316.^a (noviembre de 2012) y 317.^a (marzo de 2013) del Consejo de Administración acerca de la formulación y el contenido de las propuestas⁶. La Oficina también ha tenido en cuenta las discusiones mantenidas en la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia y los resultados conexos.
6. Antes de abordar el contenido de las propuestas, cabe recordar brevemente que, de conformidad con la Constitución de la OIT⁷, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo⁸ y el Reglamento del Consejo de Administración⁹, el orden del día de la Conferencia se compone de dos partes que comprenden, respectivamente, puntos inscritos de oficio y puntos *ad hoc*. Cada año, el Consejo de Administración debe inscribir de oficio en el orden del día de la Conferencia puntos relativos a las siguientes cuestiones:
 - el informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General;
 - cuestiones financieras y presupuestarias; y
 - la información y los informes presentados sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones.
7. También se ha convertido en práctica habitual incluir en el orden del día de la Conferencia tres puntos *ad hoc* adicionales para ser examinados en una discusión general y/o con miras a la elaboración de normas. Los puntos de carácter normativo suelen ser objeto de un procedimiento de doble discusión, pero también pueden someterse al procedimiento de simple discusión en función de la decisión que tome al respecto el Consejo de Administración.
8. Tras la adopción de la Declaración sobre la Justicia Social, que estableció el sistema de discusiones recurrentes sobre los objetivos estratégicos de la Organización por parte de la Conferencia¹⁰, el Consejo de Administración decidió que las discusiones recurrentes se enmarcarían en un ciclo de siete años durante el cual los puntos relativos al empleo, a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la protección social se examinarían dos veces y el punto relativo al diálogo social una sola vez¹¹. Sobre esta base, el Consejo

⁴ *Ibíd.*, párrafo 84.

⁵ Documento GB.319/INS/3/1.

⁶ Véase la solicitud formulada por el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM); documento GB.316/PV (&Corr.), párrafo 28.

⁷ Constitución de la OIT, artículos 14,1) y 16,3).

⁸ Reglamento de la Conferencia, Reglamento sobre cuestiones generales, artículos 7, 7 *bis* y 8.

⁹ Reglamento del Consejo de Administración, sección 5 y párrafo 6.2.

¹⁰ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, parte II, A), i).

¹¹ Documento GB.304/PV, párrafo 183, b).

de Administración ha inscrito una discusión recurrente en el orden del día de cada reunión de la Conferencia dentro del ciclo de siete años ¹², con arreglo 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 (2013), empleo (segunda discusión recurrente, 2014), protección social (protección laboral) (segunda discusión recurrente, 2015), principios y derechos fundamentales en el trabajo (segunda discusión recurrente, 2016).

A. **Ultimación del orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia**

9. En el cuadro A que figura a continuación se enumeran siete propuestas y las decisiones conexas que podría adoptar el Consejo de Administración. Cinco de estas propuestas son para discusiones generales, y dos para la elaboración de normas. Todas estas propuestas se mencionaban en el documento presentado a la 317.ª reunión (marzo de 2013) del Consejo de Administración. En los anexos I a VII del presente documento se proporciona información detallada sobre cada una de estas propuestas, en particular sobre quién las planteó y el nivel de apoyo que recibieron en discusiones anteriores del Consejo de Administración, así como sobre sus vínculos, de haberlos, con otros puntos propuestos ¹³.

Cuadro A. 104.ª reunión (2015) de la Conferencia

Propuesta	Índole	Se invita al Consejo de Administración a:
1. Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (anexo I)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia
2. 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) (anexo II)	Elaboración de normas	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia
3. Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación (anexo III)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia
4. Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (anexo IV)	Elaboración de normas	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia
5. Construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (anexo V)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia
6. Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo (anexo VI)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia
7. Sector público: Capacitación de la fuerza de trabajo, progresión profesional y condiciones de empleo (anexo VII)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia

¹² Las modalidades para la discusión recurrente son acordadas por el Consejo de Administración. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, anexo, parte II, B).

¹³ Véase la solicitud del grupo de los PIEM en el párrafo 28 del documento GB.316/PV (&Corr.).

B. Propuestas para el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia

10. El orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia incluye ya la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo dentro del ciclo de discusiones recurrentes. Además, el Consejo de Administración está invitado a examinar cualquiera de las propuestas que no se elijan para la 104.ª reunión (2015). En lo que respecta a la propuesta relativa al «trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro», cabe señalar que si ésta no se incluye en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia, se debería considerar su inscripción en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) ¹⁴.

C. Orientaciones y opciones para futuras reuniones de la Conferencia

11. Para aumentar la eficacia y la transparencia del proceso de fijación del orden del día, si una de las siete propuestas que figuran en el cuadro A no se elige para el orden del día de la 104.ª reunión (2015) ni para el de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, sería importante que el Consejo de Administración proporcionara orientaciones claras a la Oficina sobre si dicha propuesta debería tenerse en cuenta para futuras reuniones de la Conferencia. En estas orientaciones se han de indicar las medidas que debería tomar la Oficina para permitir su ulterior examen por el Consejo de Administración.

12. Por otro lado, durante las discusiones mantenidas en las reuniones 316.ª (noviembre de 2012) y 317.ª (marzo de 2013) del Consejo de Administración y en la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia, se formularon otras propuestas para el orden del día de la Conferencia. La Oficina propone emprender medidas de seguimiento a este respecto para que, en el momento oportuno, el Consejo de Administración pueda considerar la conveniencia de incluirlas como posibles propuestas para reuniones futuras de la Conferencia. En el cuadro B se describen las opciones y las medidas de seguimiento conexas propuestas por la Oficina. En el anexo VIII se proporciona información detallada al respecto.

Cuadro B. Futuras reuniones de la Conferencia

Opciones	Seguimiento propuesto
1. Solución de conflictos laborales (anexo VIII, párrafos 1-5)	Llevar a cabo investigaciones en 2014-2015 sobre el desempeño de los sistemas nacionales de prevención y solución de conflictos, tal y como sugirió la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social en la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia.
2. Transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajas emisiones de carbono (anexo VIII, párrafos 6-9)	A reserva de la disponibilidad de recursos, convocar una reunión de expertos para dar seguimiento a las Conclusiones relativas al «logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible» adoptadas por la Conferencia en su 102.ª reunión (2013)

¹⁴ El párrafo 12, 16) de las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social adoptadas por la Conferencia dice lo siguiente: «En vista del respaldo general expresado en la presente discusión recurrente, examinar la posibilidad de que el Consejo de Administración inscriba en el orden del día de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a más tardar en 2016, un punto relativo al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro»; véanse las *Actas Provisionales* núm. 11, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, junio de 2013.

Opciones	Seguimiento propuesto
3. Formas atípicas de empleo (anexo VIII, párrafos 10-13)	A reserva de la disponibilidad de recursos, emprender una investigación y convocar una reunión de expertos durante el segundo semestre de 2014 para aumentar la base de conocimientos sobre las formas atípicas de empleo y las políticas conexas con el fin de formular propuestas sobre posibles medidas de seguimiento, incluida la conveniencia de una actividad normativa
4. Desempleo de larga duración (anexo VIII, párrafo 14)	Incluir este tema en el informe preparado para la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo que tendrá lugar en la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia
5. Migración laboral (anexo VIII, párrafo 15)	Dar seguimiento a esta cuestión en la 320.ª reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración, a la luz de los resultados y las recomendaciones de la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales que se celebrará en noviembre de 2013

Proyectos de decisión

13. En vista de lo que antecede:

- a) *en relación con el cuadro A, y de conformidad con su práctica habitual, se invita al Consejo de Administración a que complete el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia eligiendo uno de los siete puntos propuestos siguientes:*
- i) *trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);*
 - ii) *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);*
 - iii) *eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación (discusión general).*
 - iv) *violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión).*
 - v) *construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (discusión general).*
 - vi) *pequeñas y medianas empresas y creación de empleo (discusión general).*
 - vii) *sector público: Capacitación de la fuerza de trabajo, progresión profesional y condiciones de empleo (discusión general);*
- b) *en relación con el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, se invita al Consejo de Administración a:*

- i) seleccionar uno o dos de los puntos propuestos que no se hayan incluido en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia; y/o*
 - ii) aplazar hasta su 320.ª reunión (marzo de 2014) la decisión de completar el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia;*
- c) en lo que respecta a las futuras reuniones de la Conferencia, se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones a la Oficina sobre:*
- i) la desestimación de los puntos propuestos que se enumeran en el cuadro A que no se hayan seleccionado para la 104.ª reunión (2015) ni para la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, o sobre cualquier otra medida que permita su ulterior examen;*
 - ii) el curso que se ha de dar a las cinco opciones enumeradas en el cuadro B.*

Anexo I

Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. En sus reuniones 316.^a y 317.^a (noviembre de 2012 y marzo de 2013), el Consejo de Administración examinó una propuesta en la que se refundían dos propuestas anteriores sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y en las zonas francas industriales (ZFI) en una única propuesta para discusión general. En la 317.^a reunión, el grupo de África, Dinamarca, Alemania, Estados Unidos y el Grupo de los Trabajadores apoyaron la propuesta. La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 102.^a reunión (junio de 2013), adoptó las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social y pidió a la OIT que examinara «la posibilidad de que el Consejo de Administración inscriba en el orden del día de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a más tardar en 2016, un punto relativo al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro»¹.
2. En la presente propuesta se tienen en cuenta las observaciones y sugerencias formuladas en las reuniones de noviembre de 2012 y marzo de 2013 del Consejo de Administración y en el marco de la discusión sobre la Memoria presentada por el Director General a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social adoptadas por la Conferencia en su 102.^a reunión (2013).

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

3. El concepto de cadenas mundiales de suministro se refiere a la internacionalización de las cadenas de suministro a través del comercio coordinado. Las cadenas mundiales de suministro se caracterizan por la fragmentación del proceso de producción y su conversión en una red de actores (incluidos los trabajadores y sus organizaciones y las empresas) y relaciones que provee bienes, servicios e información, lo que añade valor al producto². Se trata de una forma en que se vienen organizando las empresas de ámbito mundial para desarrollar sistemas de producción más rentables y ampliar los mercados para sus productos y servicios, aprovechando la intensificación de la globalización provocada por el aumento de la liberalización del comercio, la aparición de nueva información y nuevas tecnologías de la información y la existencia de modelos de transporte más eficaces, entre otras cosas. Las cadenas mundiales de suministro, algunas de las cuales desarrollan actividades en ZFI, tienen una gran incidencia en la estructura de los mercados de trabajo

¹ Véase el párrafo 12, 16) de las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social, *Actas Provisionales* núm. 11, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, junio de 2013.

² En la literatura académica actual, la distinción entre «cadenas mundiales de suministro» y las «cadenas mundiales de valor» radica por lo general en el «valor añadido» que se confiere al producto. En este contexto, la descripción de las cadenas mundiales de suministro se refiere de hecho a las cadenas mundiales de valor.

de todo el mundo y han provocado importantes cambios en la división internacional del trabajo y en los flujos comerciales entre países ³.

4. Las cadenas mundiales de suministro son uno de los principales vínculos entre muchos países en desarrollo y la economía mundial, y han supuesto un fuerte impulso para la creación y el crecimiento del empleo y de la actividad empresarial. Además, pueden servir para divulgar conocimientos y tecnologías productivas en economías que se encuentran en distintas fases de desarrollo, con la consiguiente mejora de su desempeño y productividad. Al mismo tiempo, existe un debate acerca de la incidencia de las cadenas mundiales de suministro en la cantidad, la calidad y la distribución del empleo y los ingresos en todo el mundo. Las cadenas mundiales de suministro también han recibido una mayor atención como resultado de accidentes recientes, lo que pone en evidencia la necesidad de comprender mejor cómo se puede optimizar su potencial de generación de crecimiento y empleo productivo y, al mismo tiempo, abordar las cuestiones relativas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el logro del trabajo decente.
5. Tras proliferar históricamente en el sector de la manufactura, las cadenas mundiales de suministro están cobrando importancia en muchos más sectores económicos, como la agricultura, la pesca, los servicios empresariales y el transporte, lo que resalta aún más la necesidad de reforzar el enfoque sectorial con que se aborda el trabajo decente. Muchas empresas de ámbito mundial han elaborado códigos de conducta y sistemas privados de auditoría en respuesta al aumento de la presión y de las expectativas de que no son sólo responsables de sus propias operaciones, sino también de las prácticas laborales de sus interlocutores comerciales, incluidos los proveedores de bienes y servicios logísticos y los intermediarios, muchos de los cuales operan en países con importantes déficits de gobernanza. Es preciso comprender mejor las modalidades de trabajo y las oportunidades de empleo que pueden generar las cadenas mundiales de suministro y los resultantes desafíos en materia de trabajo decente en cada sector.
6. Muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores están muy interesados en comprender mejor la manera en que la cooperación con las cadenas mundiales de suministro puede contribuir al crecimiento sostenible e incluyente de las economías y las comunidades nacionales y locales, a la promoción del empleo y al logro del objetivo del trabajo decente para todos.
7. Las organizaciones de empleadores consideran que, en general, las cadenas mundiales de suministro representan oportunidades para el desarrollo económico y social positivo, la creación de valor, ingresos y riqueza y la absorción de trabajadores anteriormente excluidos. Al mismo tiempo, las organizaciones de empleadores son conscientes de que la proliferación de códigos de conducta y sistemas de control podría entrañar costos añadidos y provocar incertidumbre entre las empresas, sin que necesariamente ello conlleve una mejora de las condiciones de trabajo. Asimismo, preocupa que se pretenda que las empresas carguen con responsabilidades que deberían asumir los gobiernos.
8. Las organizaciones de trabajadores expresan su preocupación por el hecho de que la organización de la producción en torno a cadenas mundiales de suministro suele generar costos para la sociedad y poner en peligro los derechos en el trabajo, en particular en las esferas de la libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo social. Las organizaciones de trabajadores critican cada vez más los sistemas privados de vigilancia creados por las empresas de ámbito mundial porque no se hacen partícipes a los trabajadores en su diseño o aplicación y porque no contribuyen a promover la libertad sindical y la negociación colectiva.

³ Según el *Informe sobre las inversiones en el mundo 2013* de la UNCTAD, las cadenas mundiales de suministro representan el 80 por ciento del comercio mundial (página x).

9. Las empresas multinacionales (EMN) y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) han negociado una serie de acuerdos marco internacionales que, además de regular las relaciones laborales en las cadenas mundiales de suministro, también promueven el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. Así, la organización de la producción en torno a las cadenas mundiales de suministro ha creado nuevos desafíos y ámbitos para el diálogo social transfronterizo.

Valor añadido de una discusión general

10. Pese al importante papel que desempeñan las cadenas mundiales de suministro en la configuración del mundo del trabajo, la Conferencia todavía no ha tenido ocasión de discutir la cuestión en su conjunto ni de abordar los aspectos relacionados con su mandato principal. Una discusión general abarcaría los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, la práctica totalidad de las esferas de importancia decisiva y las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación. Brindaría a la Conferencia una importante oportunidad para examinar el acervo de investigaciones existente, las estrategias de los mandantes, las opciones en materia de políticas y las numerosas iniciativas relacionadas con las cadenas mundiales de suministro que hacen referencia a la promoción de las normas del trabajo⁴.

Resultado previsto

11. Las conclusiones derivadas de una discusión general podrían proporcionar orientaciones importantes a los mandantes y aclarar y reafirmar el mandato de la OIT, y en ellas se podrían identificar mecanismos para que la Organización aumente la coherencia de sus políticas y ayude a sus mandantes a aprovechar las oportunidades y hacer frente a los desafíos que plantea la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Las conclusiones podrían desempeñar un importante papel a la hora de determinar posibles ámbitos para la colaboración interinstitucional y para las actividades futuras de la OIT, incluida la promoción eficaz de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) a nivel mundial y nacional, la investigación, las necesidades en materia de fortalecimiento de la capacidad y los resultados relacionados con las normas.

Preparación de la discusión de la Conferencia

12. El informe para la Conferencia se prepararía aprovechando la base de conocimientos adquiridos a través de los estudios y los programas llevados a cabo y las orientaciones en materia de políticas resultantes de las reuniones sectoriales tripartitas y otras reuniones, de la labor de promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y de los resultados de otras discusiones de la Conferencia. Para apoyar esta discusión, la Oficina también tendría que realizar nuevas investigaciones.

⁴ Estas iniciativas incluyen un número cada vez mayor de acuerdos marco internacionales, la inclusión de sistemas de certificación en los acuerdos comerciales, la contratación sostenible, la inversión socialmente responsable, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y numerosas iniciativas de organizaciones privadas, como la Organización Internacional de Normalización.

Anexo II

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)

Índole y contexto del punto propuesto

1. El Consejo de Administración examinó por primera vez la cuestión de la revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) en su reunión de noviembre de 1998. Posteriormente, el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas solicitó información sobre la necesidad de sustituir esta Recomendación ¹. El Consejo de Administración consideró la posibilidad de revisar la Recomendación núm. 71 en noviembre de 2002 en el contexto del orden del día de la Conferencia ². Más recientemente, en la 316.ª reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración, esta propuesta recibió el apoyo del Grupo de los Empleadores, del Grupo de los Trabajadores, del grupo de África y del Gobierno del Reino Unido. En la 317.ª reunión (marzo de 2013), el Grupo de los Empleadores se refirió a la propuesta como uno de los «temas que podrían ser útiles en el orden del día de futuras reuniones». La propuesta recibió de nuevo el apoyo del Grupo de los Trabajadores y del grupo de África, así como de los Gobiernos del Brasil y del Japón.
2. La Recomendación núm. 71 tenía un enfoque visionario. En ella se abordaba la cuestión de la restauración de la paz a través del empleo después de un conflicto armado. Fue adoptada en 1944 en el contexto específico de la Segunda Guerra Mundial. En los últimos decenios, los contextos y los enfoques de la recuperación después de un conflicto han evolucionado notablemente. Importantes cambios geopolíticos han ocasionado un aumento de los conflictos armados internos, desencadenados con frecuencia por diferencias étnicas o religiosas. Los recursos naturales y su escasez desempeñan cada vez más un papel desestabilizador, y el cambio climático está acentuando aún más las pautas de la desigualdad. Paralelamente, se ha adquirido una experiencia considerable en la manera de gestionar diversas situaciones de crisis.
3. Ante los desafíos que plantean las situaciones de conflicto contemporáneas, el interés de las Naciones Unidas y de la comunidad de desarrollo más amplia en la reconstrucción de las sociedades que salen de situaciones de conflicto a través del empleo decente aparece reflejado en la Política de las Naciones Unidas sobre la creación de empleo, la generación de ingresos y la reintegración en la sociedad después de un conflicto (en adelante, la Política de las Naciones Unidas) ³. La Política de las Naciones Unidas fue el resultado de varios años de estudio y trabajo conjunto bajo la dirección de la OIT y del PNUD, tareas en la que participó un número considerable de órganos de las Naciones Unidas y otros organismos especializados de las Naciones Unidas. En consonancia con los principios de la Declaración sobre la Justicia Social, la Política de las Naciones Unidas tiene como objetivo ampliar y potenciar al máximo el impacto, la coherencia y la eficacia del empleo sostenible y del trabajo decente.

¹ Documentos GB.274/LILS/WP/PRS/3, II.3 y GB.274/LILS/4 (Rev.1).

² Documento GB.285/2.

³ Naciones Unidas, Ginebra, 2009.

4. Actualmente, la Recomendación núm. 71 es la única norma internacional del trabajo que proporciona orientaciones e identifica los mecanismos necesarios para ayudar a reconstruir, a través del empleo, las sociedades que salen de situaciones de conflicto. Un instrumento revisado que estuviera más enmarcado en el contexto de los conflictos multidimensionales actuales y en su interrelación con la degradación medioambiental y las catástrofes naturales y antropogénicas, y que incluyera elementos sustantivos del trabajo decente, reforzaría la adhesión a la Política de las Naciones Unidas y brindaría un apoyo fundamental a los esfuerzos de consolidación de la paz.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

5. Habida cuenta de su estructura tripartita singular y de su experiencia, la OIT posee una clara ventaja comparativa en la promoción del trabajo decente en situaciones posteriores a conflictos y un papel crucial que desempeñar en las iniciativas de reconstrucción y desarrollo en situaciones posteriores a una crisis.
6. En las situaciones posteriores a conflictos, el empleo y la generación de ingresos son vitales para alcanzar la estabilidad a corto y largo plazo, la reintegración socioeconómica y una paz duradera. En diversas cumbres e instituciones se ha reiterado la importancia del trabajo decente y la necesidad de potenciar su impacto a través de las medidas concretas que se reseñan en la Política de las Naciones Unidas. Los programas que la OIT y otros interlocutores han elaborado y aplicado en los dos últimos decenios han permitido extraer lecciones importantes para favorecer la eficacia de las actividades. Una versión actualizada y ampliada de la Recomendación proporcionaría orientaciones para reforzar el apoyo prestado por los mandantes de la OIT a las operaciones de respuesta a las crisis a través de una mejor preparación, la mitigación de las posibles consecuencias en países de alto riesgo y una mayor resiliencia durante las crisis gracias al empleo decente.

Valor añadido de una actividad normativa

7. La Recomendación núm. 71 — incluidos los 11 principios establecidos en ella — no ofrece un enfoque progresivo y coherente de la gestión de las crisis, sino que más bien propone soluciones a problemas puntuales y aislados, sin distinguir entre los que requieren una actuación urgente y los que precisan medidas a más largo plazo. Por el contrario, la Política de las Naciones Unidas adopta un enfoque distinto. Su primer principio rector — «actuar de manera coherente y exhaustiva» — insta a evitar las medidas «aisladas y fragmentadas» y resalta la necesidad de intervenciones multidimensionales e interdependientes. La Política de las Naciones Unidas se basa en tres «ejes» de programación, cada uno de los cuales persigue un objetivo y retos específicos. Si bien varían en intensidad, los tres ejes deberían aplicarse simultáneamente⁴.
8. La OIT puede aprovechar estas orientaciones de las Naciones Unidas y añadir valor mediante su compromiso y la facilitación de orientaciones tripartitas actualizadas, destacando el papel de los mandantes tripartitos en el diseño y la aplicación de políticas y programas de empleo como parte del proceso de construcción de la paz y de fortalecimiento de la seguridad y la resiliencia frente a los desastres, así como la función de las normas internacionales del trabajo pertinentes. La revisión de la Recomendación núm. 71 brindaría a la OIT una oportunidad única para continuar con su mandato de promover la justicia social y alcanzar la paz universal.

⁴ El primero de estos ejes se centra en la necesidad de dar una respuesta urgente para satisfacer las necesidades básicas de determinados grupos especialmente vulnerables y brindarles atención; el segundo se orienta más a la recuperación de la economía local, y el tercero a la creación de un marco económico y jurídico a nivel nacional para promover una paz duradera y sostenible.

Resultado previsto

9. Una norma revisada y titulada «Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres» mejoraría la eficacia de la Organización en lo que respecta a la consolidación de la paz y proporcionaría un marco normativo universal para aquellos países que se enfrentan a las complejidades de las emergencias y los conflictos contemporáneos. La aplicación de la norma revisada en países expuestos a conflictos y catástrofes cíclicas podría reforzarse mediante la elaboración de un plan de acción que podría estar previsto en el propio instrumento y servir de ayuda para la elaboración de Programas de Trabajo Decente por País.

Preparación de la discusión de la Conferencia

10. Ya se dispone de una cantidad considerable de estudios y documentación sobre este tema. La Política de las Naciones Unidas y la Nota de Orientación conexas son parte integrante de este acervo de conocimientos. El proceso preparatorio incluiría consultas con las Naciones Unidas y una serie de consultas tripartitas que podrían celebrarse en febrero de 2014, a reserva de la aprobación de dichas consultas.

Anexo III

Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación¹ (discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta procede de una sugerencia realizada en nombre del Grupo de los Empleadores durante las consultas tripartitas oficiosas sobre el orden del día de la Conferencia celebradas en septiembre de 2012. En esa ocasión, los representantes del grupo de África y del grupo de los PIEM expresaron su apoyo a la sugerencia. En nombre del Grupo de los Trabajadores se indicó que esta cuestión debería examinarse en una reunión del Consejo de Administración. La propuesta se sometió por primera vez al Consejo de Administración en su 317.^a reunión (marzo de 2013). El Grupo de los Empleadores se refirió a la propuesta como uno de los «temas que podrían ser útiles en el orden del día de futuras reuniones». La propuesta recibió el apoyo de los Gobiernos del Canadá, China, Francia, India, Italia, Suiza y los Estados Unidos. Cabe señalar que el orden del día de la 319.^a reunión (octubre de 2013) del Consejo de Administración contiene un punto titulado «Programa de cooperación técnica de la OIT: tendencias y perspectivas desde 2000», que será examinado en el Segmento de Cooperación Técnica de la Sección de Formulación de Políticas. La cooperación técnica es un importante medio de acción para la OIT y a ella se destina más del 40 por ciento de todos los recursos de que dispone la Organización. Permite a la Oficina mejorar la capacidad de los mandantes, apoyar el logro de los objetivos estratégicos y los resultados operacionales de la OIT, y aplicar los Programas de Trabajo Decente por País. Por tanto, la propuesta está relacionada con todos los demás puntos propuestos para reuniones futuras de la Conferencia y es pertinente para todos ellos. La cooperación técnica es un elemento central del programa de acción de la mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

2. Los mandantes han resaltado con frecuencia la importancia de la cooperación técnica para el desarrollo de la capacidad y el logro de los objetivos de la OIT. La discusión general propuesta permitiría a la OIT armonizar mejor su programa de cooperación técnica actual y futuro con los valores de la OIT, el contenido de las normas internacionales del trabajo pertinentes y las necesidades, los requisitos y las circunstancias de los mandantes tripartitos de la Organización, así como con el renovado papel de los países en desarrollo como actores en la cooperación para el desarrollo, de conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social.

Valor añadido de una discusión general por la Conferencia

3. La última discusión general sobre «La función de la OIT en la cooperación técnica» tuvo lugar durante la 95.^a reunión (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo. En esa ocasión, la Conferencia adoptó una resolución en la que se pedía que se volviera a

¹ La propuesta original aludía al «contexto económico y laboral mundial en continua transformación». La Oficina propone referirse simplemente a un «contexto mundial en continua transformación» para abarcar también otros elementos, como el debate sobre la eficacia de la asistencia y el marco posterior a 2015.

examinar la cuestión cinco años después. Sin embargo, este nuevo examen no se celebró y el plazo se ha sobrepasado. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración adoptó la estrategia de cooperación técnica de la OIT y el tripartismo en el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas ².

4. La discusión general enmarcaría el programa de cooperación técnica de la OIT en un contexto interno y externo cambiante y podría proporcionar orientaciones para aumentar de forma considerable su alcance, envergadura y eficacia, así como su adecuación a los objetivos estratégicos y las cuestiones transversales de la Declaración sobre la Justicia Social y a las esferas de importancia decisiva previstas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015. En particular, una discusión general posibilitaría que se establecieran los vínculos necesarios con los resultados de las discusiones recurrentes, lo que infundiría coherencia en la estrategia de cooperación técnica de la Organización.
5. En 2013 la Oficina emprenderá, en el marco del programa de reforma del Director General, exámenes internos de las operaciones sobre el terreno y de las actividades de cooperación técnica que tienen una incidencia directa en la discusión general propuesta. Cuatro factores externos principales subrayan la importancia y la oportunidad de la discusión general propuesta:
 - En diciembre de 2012, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la resolución núm. 67/226 sobre la revisión cuatrienal amplia, que establece las «principales orientaciones normativas de la cooperación para el desarrollo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas» para el periodo 2013-2016. Se «alienta» encarecidamente a los organismos especializados a que tengan en cuenta esas orientaciones en sus propios programas operacionales.
 - Se han emprendido procesos para la redacción de una agenda internacional para el desarrollo que sucederá a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) — en los cuales se basará — y que abordará las tres dimensiones del desarrollo sostenible (económica, social y ambiental), tal y como se reafirmó en la Conferencia Río+20. El resultado de estos procesos servirá de orientación para la cooperación técnica de la OIT y su contribución a las actividades operacionales de las Naciones Unidas para el desarrollo con posterioridad a 2015.
 - La resolución núm. 67/226, la resolución del ECOSOC relativa a su aplicación ³ y las discusiones en curso del Consejo de Administración de la OIT sobre los enfoques de la cooperación técnica, incluido el desarrollo de la capacidad de los mandantes ⁴, sentarán las bases para la búsqueda continuada por la OIT de una alianza de cooperación para el desarrollo más transparente, responsable y eficaz que proporcione resultados a nivel nacional.
 - El entorno del desarrollo está evolucionado rápidamente en lo que respecta a su composición y complejidad; en general, la asistencia oficial para el desarrollo se ha reducido en los últimos años debido a las restricciones fiscales en los países donantes tradicionales, mientras que algunos antiguos países receptores han pasado a ser donantes. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular está cobrando importancia, y las autoridades locales, el sector privado, varias fundaciones y la sociedad civil desempeñan diversas funciones cada vez más importantes en materia de cooperación para el desarrollo. Esta tendencia se refleja en el informe del Grupo de

² Documento GB.306/TC/1.

³ Documento E/2013/L.17.

⁴ Documento GB.317/POL/6.

Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda de Desarrollo Post-2015, en el que se hace un llamamiento para concertar una nueva alianza mundial en la que participen estos actores y se subraya la necesidad de transformar las economías con el fin de promover el empleo y el crecimiento incluyente ⁵.

6. Una discusión general por la Conferencia proporcionaría a la OIT orientaciones acerca de su función y situación en la nueva alianza mundial dentro del futuro marco internacional para el desarrollo definido por los objetivos de desarrollo sostenible con posterioridad a 2015, y posibilitaría un examen de la aplicación de las medidas solicitadas en el anexo de la Declaración sobre la Justicia Social ⁶.

Resultado previsto

7. La discusión general ofrecerá a la OIT una oportunidad para examinar y revisar la estrategia de cooperación técnica adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009 a la luz de los cambios internos y externos esbozados más arriba. Podría establecer metas para la OIT respecto de la movilización de recursos, la ejecución de los programas, los resultados financieros, la diversificación de las alianzas para el desarrollo, la presentación de informes y la visibilidad, y la eficacia del desarrollo. La estrategia podría contener un plan de acción con plazos definidos destinado a ampliar el alcance, la envergadura y la eficacia del programa de cooperación técnica de la OIT, reforzar el tripartismo como su principal característica y subrayar el hecho de que debería basarse en el contenido de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Preparación de la discusión de la Conferencia

8. En el informe de la Conferencia se tendrían en cuenta los exámenes realizados en el marco de la reforma, así como una encuesta de satisfacción que permitiría a los mandantes de la OIT, los asociados en la esfera del desarrollo y las unidades y oficinas de la OIT encargadas de la aplicación expresar sus opiniones sobre la pertinencia y eficacia del programa de cooperación técnica de la OIT. El informe se beneficiará del examen de la estructura exterior que está en curso.

⁵ *Una nueva alianza mundial: erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible*. Informe del Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda de Desarrollo Post-2015, mayo de 2013.

⁶ «Previo solicitud de los gobiernos y de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, la Organización proporcionará toda la asistencia apropiada que prevea su mandato para apoyar los esfuerzos de los Miembros con miras a avanzar hacia la consecución de los objetivos estratégicos mediante una estrategia nacional y/o regional integrada y coherente; esto incluye:

- i) reforzar y coordinar sus actividades de cooperación técnica en el marco de programas por país en pro del trabajo decente y en el del sistema de las Naciones Unidas;
- ii) proporcionar conocimientos técnicos y asistencia de carácter general, que cada Miembro podrá solicitar a efectos de la adopción de una estrategia nacional, y explorar alianzas innovadoras para la puesta en práctica;
- iii) elaborar herramientas apropiadas para evaluar eficazmente los progresos realizados y las repercusiones que otros factores y políticas puedan tener en los esfuerzos de los Miembros; y
- iv) tener en cuenta las necesidades especiales y las capacidades de los países en desarrollo y de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, incluso mediante la movilización de recursos (Seguimiento de la Declaración sobre la Justicia social, parte II, C)».

Anexo IV

Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta se elaboró como seguimiento de la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la Conferencia. Fue examinada por el Consejo de Administración en sus 316.^a y 317.^a reuniones. En la 316.^a reunión (noviembre de 2012) recibió un fuerte apoyo del Grupo de los Trabajadores. El grupo de África y los Gobiernos de la India e Italia también apoyaron la propuesta, y el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) y los Gobiernos del Reino Unido y del Canadá se mostraron favorables a su examen en una discusión general. El Grupo de los Empleadores no respaldó la propuesta, pero señaló que la cuestión de la violencia en el mundo del trabajo debía abordarse desde una perspectiva más amplia. En la 317.^a reunión (marzo de 2013), se apoyó una propuesta modificada del Grupo de los Trabajadores, el cual preconizaba que se abordaran la violencia de género y el acoso sexual; los Gobiernos de la India e Italia reiteraron su apoyo, y los Gobiernos del Canadá y México también respaldaron la propuesta modificada. El Gobierno de Australia también se mostró partidario de incluir la propuesta en el orden del día de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia.
2. A nivel internacional se presta una atención creciente al tema de la violencia de género, y en las conclusiones acordadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 57.º período de sesiones (2103) con respecto a la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas se hace referencia específica al mundo del trabajo. En una reunión extraordinaria de la Comisión, los líderes de once fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, incluida la OIT, se comprometieron a trabajar en concierto para acabar con el flagelo de la violencia contra las mujeres y las niñas y mencionaron específicamente la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo. También en 2013, el Informe de la OMS sobre estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer constató que el 35 por ciento de las mujeres del mundo entero han sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de su pareja, o de violencia sexual por parte de personas distintas de su pareja. La eliminación de las desigualdades de género en el acceso al empleo asalariado formal se ve como un medio de abordar este problema. ONU-Mujeres está trabajando en pro de la inclusión del objetivo independiente de lograr la igualdad de género, la realización de los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres en el marco de la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015, y este objetivo incluye un componente sobre el derecho a no ser víctima de la violencia. La Declaración Política sobre el VIH y el SIDA, formulada en 2011 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece el objetivo y la meta de eliminar las desigualdades de género y los abusos y la violencia por motivos de género, además de promover la tolerancia cero frente a la violencia de género.
3. La OIT puede realizar un aporte enriquecedor a esas iniciativas articulando su contenido desde la perspectiva de su mandato específico relativo al mundo del trabajo. Actualmente, la OIT está abordando la cuestión de manera general a través del control de la aplicación de las normas vigentes en materia de igualdad de género, en particular el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Además, en la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200) se pide la adopción de medidas para prevenir y prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; el artículo 20, 3) del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) insta a garantizar

la protección contra el hostigamiento sexual y el artículo 5 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) abarca la violencia de género. Por lo tanto, mientras que la violencia y el acoso sexual en el trabajo quedan abarcados por algunas normas de la OIT, siguen existiendo lagunas, especialmente por cuanto se refiere a la cuestión de la violencia en su sentido más amplio.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

4. La violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo es un problema a escala mundial que guarda relación con los cambios en la organización del trabajo, la intensidad del trabajo, la volatilidad de los salarios y del empleo y las consecuencias de la crisis económica; en efecto, el alto nivel de desempleo y las pérdidas de empleo entre los hombres provocan un aumento de la violencia en los hogares que se extiende también a los lugares de trabajo. El acoso sexual, los malos tratos (de carácter físico, verbal, emocional o psicológico), el hostigamiento, la intimidación, el estrés laboral y otras formas de violencia afectan tanto a las trabajadoras como a los trabajadores de todas las profesiones y todos los sectores. La violencia en el mundo del trabajo es una cuestión de derechos humanos y un problema a nivel sanitario, educativo, jurídico y socioeconómico. También existe un sólido argumento empresarial para eliminar la violencia contra las mujeres y los hombres, ya que los costos que dicha violencia conlleva para las empresas son, entre otros, el absentismo, una mayor rotación del personal, un desempeño laboral más bajo y menos productividad, y una imagen pública negativa. Por lo que respecta a los trabajadores, la violencia puede causar un aumento del estrés, la pérdida de motivación, una mayor vulnerabilidad a la infección por el VIH, un aumento de los accidentes y las discapacidades, o incluso la muerte.
5. Esta propuesta está vinculada a otras propuestas que están siendo examinadas por el Consejo de Administración en relación con el orden del día de la Conferencia, a saber: construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente; y trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Valor añadido de la elaboración de normas

6. La OIT ya aborda la cuestión de la violencia en el lugar de trabajo mediante el control de la aplicación de sus normas sobre la igualdad, así como de las normas relativas al trabajo forzoso, el trabajo infantil y los pueblos indígenas. Por ejemplo, en su informe de 2013, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló 16 observaciones sobre el acoso sexual en el empleo y la ocupación, y en el Informe Global titulado *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas* (2013) también se puso de relieve la incidencia y diversidad de los casos de violencia contra los niños que trabajan en el servicio doméstico. Entre las normas de reciente elaboración que abordan el tema de la violencia en el lugar de trabajo cabe citar el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 200.
7. La elaboración por la OIT de nuevos instrumentos para abarcar todos los tipos de violencia infligida en el lugar de trabajo reforzaría el conjunto existente de normas internacionales y regionales en materia de derechos humanos que abordan en la violencia contra las mujeres en general. Dada la diversidad de enfoques utilizados en la actualidad, esta cuestión debe abordarse en el marco de un planteamiento más estructurado que abarque los cuatro objetivos estratégicos. Dichos instrumentos no solo abordarían la discriminación, sino también ciertas cuestiones socioeconómicas y jurídicas, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y la educación, y constituirían una base sólida para la adopción de un enfoque integral en la lucha contra la violencia en el trabajo que abarcaría los cuatro pilares del trabajo decente y comprendería el asesoramiento en materia de políticas, la formulación de

orientaciones y la necesidad de recopilar datos desglosados por sexo. Este enfoque se basaría en la experiencia acumulada por la OIT en su labor de asistencia a grupos potencialmente vulnerables, en particular las mujeres y hombres que pueden ser víctimas de múltiples formas de discriminación, como los trabajadores migrantes, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los que presentan un mayor riesgo de infección por el VIH.

Resultado previsto

8. La adopción de un convenio y una recomendación sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo proporcionaría un sólido fundamento para la adopción de medidas por parte de los gobiernos y de los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones. Esos instrumentos aportarían los elementos necesarios para la formulación de una política nacional sobre violencia en el trabajo, incluidas definiciones claras y orientaciones sobre las funciones, las responsabilidades y la obligación de rendición de cuentas de los interlocutores tripartitos, y harían hincapié en la necesidad de un enfoque integral y una coherencia de políticas que no se limitaran a los ámbitos del trabajo y el empleo. A tal fin, el diálogo social y los convenios colectivos desempeñarían una función determinante.

Preparación de la discusión de la Conferencia

9. La labor preparatoria de la discusión de la Conferencia se coordinaría con la labor relativa a algunas esferas de importancia decisiva previstas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015, como la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, la economía informal, los jóvenes, los trabajadores rurales y la inspección del trabajo, y con la iniciativa para el centenario de la OIT sobre el trabajo de las mujeres y la lucha contra la desigualdad y la discriminación. Esta labor se basaría en las investigaciones existentes, en los talleres regionales que posiblemente se celebren en África, Asia y las Américas, y en las consultas con los organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones públicas internacionales.

Anexo V

Construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta tiene su origen en una sugerencia formulada en nombre del Grupo de los Empleadores durante las consultas tripartitas oficiales celebradas en septiembre de 2012 en relación con el orden del día de la Conferencia, y reiterada en la 316.^a reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración. Durante la 316.^a reunión, el grupo de África apoyó la propuesta para su inclusión en el orden del día de la reunión de 2015 de la Conferencia; el Gobierno del Reino Unido reconoció que su inclusión podía ser conveniente; y el Gobierno del Canadá se mostró favorable a proseguir su examen. Durante la 317.^a reunión (marzo de 2013) del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores citó la propuesta como uno de los «temas que podrían ser útiles en el orden del día de futuras reuniones»; los Gobiernos del Brasil y el Canadá, al igual que el grupo de África, apoyaron un examen ulterior de la propuesta; y el Gobierno de China la respaldó. Durante la discusión del informe del Presidente del Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo para el año 2012-2013, unos 30 delegados pidieron que se abordaran cuestiones relacionadas con la igualdad de género, los pueblos indígenas y/o las personas con discapacidad. Las normas de la OIT pertinentes a la propuesta son las referentes a la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades y de trato, la protección de la maternidad, los trabajadores con responsabilidades familiares, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, la edad y las personas que viven con el VIH. También se tendrán en cuenta las investigaciones, las orientaciones y los resultados relevantes de las actividades de asistencia y cooperación técnicas de la OIT ¹, así como las actividades pertinentes de otras organizaciones internacionales ².
2. Esta propuesta está vinculada a otras propuestas que el Consejo de Administración está examinando en relación con el orden del día de la Conferencia, a saber: la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo; y la eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación. Los vínculos con las demás

¹ Cabe citar las siguientes investigaciones y estudios: *Managing Diversity in the Workplace*; *Age Discrimination and Older Workers*; *Technical cooperation and the HIV epidemic – Strengthening capacity to respond*; *Multiple Discrimination in the World of Work*; estudios de casos relativos a la aplicación de los convenios sobre la protección de la maternidad y sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; e informes elaborados conjuntamente con entidades de las Naciones Unidas, por ejemplo *International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia*. La asistencia técnica incluye: llevar a cabo evaluaciones de puestos de trabajo equitativas en materia de género; el proyecto llevado a cabo en Indonesia sobre las mujeres que ocupan cargos directivos; el proyecto para el empoderamiento económico del África meridional destinado a reducir la vulnerabilidad al VIH en los corredores de transporte; y el proyecto llevado a cabo en el Líbano para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes. Un ejemplo de alianza público-privada de la OIT es la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT, cuya labor se centra en promover la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

² Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, que constituyen una iniciativa de ONU-Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; y la promoción de alianzas de colaboración con múltiples actores en el marco de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

propuestas se basan en el principio de la no discriminación e incluyen el riesgo elevado de violencia como síntoma y como herramienta de la discriminación en el lugar de trabajo.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

3. Los múltiples problemas relacionados con la discriminación se han agravado con la crisis económica mundial, la cual ha acentuado las desigualdades que sufren los colectivos más vulnerables, en particular el aumento del desempleo, la reducción de la remuneración y las prestaciones, y los recortes en las infraestructuras sociales para el cuidado de los niños y los ancianos. Los datos indican que los jóvenes, los niños y las niñas, las minorías raciales, los trabajadores migrantes, los trabajadores que viven con el VIH y el sida o están afectadas por éstos, los trabajadores de mayor edad, las personas con discapacidad y las mujeres han sido los colectivos más afectados. En todo el mundo se perciben tensiones por lo que respecta a la seguridad nacional, la diversidad religiosa, la raza y el género, y es difícil separar las distintas vertientes superpuestas de la exclusión según sea por motivos de sexo, ascendencia nacional y origen étnico, raza o religión.
4. Los argumentos basados en los derechos y en las ventajas para las empresas son razones convincentes para diversificar los lugares de trabajo y hacerlos incluyentes. Las necesidades de los mandantes guardan relación con tendencias tales como el envejecimiento de la población, el aumento de la migración, el multiculturalismo y el aumento de la competitividad en los mercados globalizados. Las medidas que favorecen la diversidad permiten ampliar las reservas de recursos para los empleadores, y la igualdad de oportunidades y de trato refuerza a las empresas y a las comunidades.
5. Con respecto a los datos pertinentes para esta propuesta, existen o se están compilando estimaciones sobre las normas relativas a la igualdad. Entre las necesidades específicas figuran la creación de capacidad en la recopilación y el análisis de datos, la introducción de reformas legislativas y normativas, una reevaluación a nivel institucional de los mecanismos nacionales de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad de género, y sensibilización y creación de capacidad en lo referente a la diversidad y la inclusión.

Valor añadido de un examen por la Conferencia

6. Una discusión general brindaría la oportunidad de participar en las reflexiones y los diálogos actuales al respecto y de formular conclusiones que proporcionarían un marco general para abordar estas cuestiones. Esto permitiría identificar orientaciones concretas y las próximas medidas que deben adoptar la Oficina, los mandantes y el sistema multilateral para aprovechar el potencial de la diversidad y la inclusión. La propuesta proporcionaría a los mandantes buenas prácticas innovadoras para promover la inclusión y, a la Oficina orientaciones concretas sobre la labor multidisciplinaria en que ha de basarse el apoyo técnico brindado tanto a los mandantes como al sistema multilateral. También es especialmente pertinente en relación con las esferas de importancia decisiva previstas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015. De conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, la propuesta está alineada con las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación, que están integradas en los resultados programáticos.

Resultado previsto

7. Las conclusiones que emanaran de una discusión de la CIT podrían brindar orientaciones útiles y oportunas a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a la OIT respecto de las actividades y medidas que cabría adoptar para construir y consolidar una fuerza de trabajo diversa e incluyente.

Preparación de la discusión de la Conferencia

8. La Oficina ya ha emprendido amplios estudios sobre la aplicación de sus normas en materia de igualdad en relación con numerosos motivos de discriminación, como el género, la orientación sexual y la nacionalidad. Dispone de una amplia base de datos sobre leyes nacionales en materia de no discriminación e igualdad. Las conclusiones sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptadas por la Conferencia en 2009 constituyen un punto de referencia sólido para la discusión. Las cuestiones relacionadas con la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente deberían incorporarse a las actividades programadas, en particular los talleres con los mandantes. Sería necesario proceder a un estudio bibliográfico exhaustivo y a investigaciones complementarias sobre el impacto económico y empresarial y las ventajas que se derivan de la diversidad en el lugar de trabajo, así como sobre el papel que desempeñan las relaciones laborales a ese respecto.

Anexo VI

Pequeñas y medianas empresas (PYME) y creación de empleo (discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta partió de una sugerencia formulada en nombre del Grupo de los Empleadores durante las consultas tripartitas oficiosas celebradas en septiembre de 2012, la cual fue reiterada en la 316.^a reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración.
2. Existen sólidas pruebas empíricas que indican que las PYME son el motor principal de creación de empleo en los países y que la mayor parte del volumen neto de creación de empleo en el sector privado es atribuible a este segmento empresarial. Las PYME son el mayor contribuyente al empleo formal en todo el mundo, con una cuota de empleo del 67 por ciento. En los países en desarrollo, las PYME contribuyen aún más al empleo, con un porcentaje cercano al 80 por ciento en los países de bajos ingresos. Más del 90 por ciento del volumen neto de creación de empleo es atribuible a las PYME. La dinámica de creación de empleo es especialmente elevada en el segmento de las empresas pequeñas y jóvenes. En los países en desarrollo, donde la calidad del empleo y la productividad en las PYME representan un gran desafío, los datos empíricos sobre la calidad del empleo escasean. En Europa hay datos que indican que la calidad del empleo es peor en las PYME que en las grandes empresas cuando se comparan los niveles de salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo (SST) o la seguridad del empleo.
3. El apoyo a las PYME ha sido un área clave de intervención de la OIT. La Oficina ofrece un conjunto integrado de seis intervenciones clave, a saber: 1) educación empresarial, 2) formación en materia de iniciativa empresarial y gestión de las PYME, 3) capacitación empresarial de las mujeres, 4) desarrollo de la cadena de valor, 5) formulación de políticas basadas en datos empíricos que favorecen un entorno propicio, y 6) capacitación de las PYME en productividad y condiciones de trabajo. También se presta apoyo en relación con el acceso a la financiación, las cooperativas, y la responsabilidad social de las empresas. El asesoramiento sobre las normas fundamentales del trabajo forma parte integrante de estas intervenciones.
4. La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), es la guía de referencia para la labor en este ámbito y ofrece orientaciones sobre los marcos jurídicos y normativos, la cultura empresarial, la infraestructura de servicios y el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de 2007 brinda orientaciones detalladas y un enfoque estratégico integrado para la promoción de las empresas, con inclusión de información sobre lo que constituye un entorno propicio para las empresas sostenibles, precisando que dicho entorno combina la búsqueda legítima de ganancias con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente. Otras normas de gran pertinencia, aparte de los convenios fundamentales, son el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y su correspondiente Recomendación (núm. 122), la Recomendación sobre la

política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) y la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) ¹.

5. La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales proporciona importantes orientaciones sobre la relación entre las PYME y los compradores en las cadenas de suministro. Por último, también deberían tenerse en cuenta las conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 102.^a reunión (2013) en relación con «El logro de trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible».

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

6. Debido a la importancia de las PYME para el crecimiento económico, el desarrollo y la creación de empleo y a la necesidad de garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores en sus operaciones, muchos Estados Miembros tienen políticas específicas dirigidas a las PYME. El apoyo de la Oficina en esas áreas está muy demandado por parte de los mandantes, como lo demuestra el hecho de que dos tercios de los países Miembros de la OIT que poseen un Programa de Trabajo Decente por País completamente desarrollado han elegido el desarrollo empresarial como una de sus tres máximas prioridades.
7. Los tres factores que, según las encuestas a empresas, más limitan el desarrollo de las PYME y el crecimiento del empleo son: un entorno poco propicio, y en particular la burocracia y la competencia del sector informal; unas infraestructuras inadecuadas, especialmente un suministro de energía poco fiable, así como en materia de transportes y agua; y la falta de acceso a la financiación. Los factores que los sindicatos citan con frecuencia en relación con las PYME son la falta de libertad sindical, la escasa cobertura de la negociación colectiva, la necesidad de mejorar la SST y las condiciones de trabajo, y la necesidad de crear un mejor equilibrio entre los salarios y los ingresos de los empleadores.

Valor añadido de un examen por la Conferencia

8. Dada la importante contribución de las PYME al empleo y la actividad económica, la cuestión clave es determinar las políticas, las medidas y los mecanismos institucionales que apoyarían y promoverían el desarrollo de las PYME, ayudándoles a crear y suministrar la cantidad necesaria de empleos de calidad. No existe un único enfoque válido para diseñar y llevar a la práctica estas intervenciones. Es preciso distinguir entre las distintas situaciones nacionales, y las intervenciones deben regirse por un enfoque coherente e integrado que tenga en cuenta otras esferas de políticas, como las relativas a la industria, el comercio, la educación y la formación, la ciencia y la tecnología y las políticas sectoriales y las macropolíticas, preservando al mismo tiempo los principios y valores universales de la OIT.
9. Cuando se dirigió a la Conferencia en su 102.^a reunión (2013), el Director General abogó por una vinculación más directa entre las actividades de la OIT y las empresas. Teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas pertenecen al segmento de las PYME, este importante sector ha de ser un grupo destinatario principal.

¹ Asimismo, revisten importancia los siguientes instrumentos: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Resultado previsto

10. Basándose en información actualizada sobre la situación del sector de las PYME, sus necesidades y los programas y las políticas que promueven eficazmente este segmento empresarial, la Conferencia proporcionaría orientaciones al respecto y contribuiría a centrar el enfoque de la OIT en lo que respecta a la promoción de las PYME.

Preparación de la discusión de la Conferencia

11. Entre las cuestiones que podrían abordarse en el informe que se someterá a la Conferencia figuran las siguientes:

- ¿Cuáles son las necesidades de las PYME y de sus trabajadores y a qué limitaciones tienen que hacer frente, especialmente en relación con los derechos laborales y las condiciones de trabajo? ¿Cómo varían estas necesidades y limitaciones en los sectores industrial, agrícola o de servicios, y en función del nivel de desarrollo?
- ¿Qué estrategias han funcionado a nivel internacional para el desarrollo de las PYME y cuál ha sido el enfoque de la OIT?
- ¿Existen políticas y programas de apoyo que funcionan mejor que otros en términos de creación de empleo y calidad de los empleos creados? Esto debería incluir un análisis de las intervenciones que promueven los derechos en el trabajo, la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME.
- ¿Qué se puede hacer para seguir mejorando el entorno propicio para las empresas, ya que se trata de un aspecto clave para el crecimiento del empleo en las PYME?
- ¿Cómo pueden vincularse eficazmente las intervenciones relativas a las PYME con otras políticas o programas, tales como las políticas industriales, los enfoques de la cadena de valor y las políticas de desarrollo de las competencias profesionales?
- ¿Cómo pueden las organizaciones de empleadores y de trabajadores contribuir a la creación de alianzas de colaboración en las PYME, en particular a través de la negociación colectiva?

Anexo VII

Sector público: Capacitación de la fuerza de trabajo, progresión profesional y condiciones de empleo (discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta de punto para discusión general partió de una sugerencia formulada en nombre del Grupo de los Empleadores durante las consultas oficiosas celebradas en septiembre de 2012, la cual fue reiterada en la 316.^a reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración.
2. El punto propuesto tiene alcance mundial. Hoy en día es sumamente importante y altamente prioritario contar con un sector público eficiente y de gran calidad. Todos los Estados Miembros emplean a trabajadores del sector público, a pesar de que no se dispone de estadísticas mundiales al respecto. Dado que, para ser eficiente y eficaz, el sector público debe dotarse de una fuerza de trabajo competente y motivada, es necesario ofrecer una progresión profesional sostenible y satisfactoria en dicho sector para que este sea más competente y diverso. Actualmente algunos países están reformando su sector público, y en muchos de ellos el gobierno está diseñando o implementando nuevas estrategias en materia de contratación, selección, gestión del desempeño y gestión basada en los resultados. Al mismo tiempo, la interacción entre el gobierno como empleador y los trabajadores y sus representantes difiere según el país. En muchos países todavía no hay un reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva para los trabajadores del sector público.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

3. Recientemente, las comunidades internacional y académica han examinado la manera de mantener unos servicios públicos de calidad en un contexto de crisis. El énfasis que se propone dar, en el contexto de la discusión, al tema de la capacitación de la fuerza de trabajo, la progresión profesional y las condiciones de trabajo ayudaría a diseñar planes para que el sector público resulte atractivo para los profesionales cualificados a fin de que presten servicios públicos de calidad, en particular con el fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se están examinando en el contexto del proceso posterior a 2015 y del seguimiento de la Conferencia Río+20; también ayudaría a identificar prácticas recientes, enseñanzas extraídas y posibles ámbitos para una labor futura, al tiempo que brindaría orientación para el fortalecimiento de la acción del sector público (gobierno nacional y local), especialmente a través del desarrollo de los recursos humanos, la diversidad y la progresión profesional.

Valor añadido de un examen por la Conferencia

4. Una discusión de la Conferencia brindará una oportunidad óptima para examinar las estrategias destinadas a fortalecer el sector público, de modo que éste pueda atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos para prestar servicios públicos de calidad que puedan ayudar a mejorar los niveles de vida, las comunidades y las empresas. En estudios recientes, la OIT ha constatado que la planificación deficiente de la carrera profesional es

una debilidad fundamental de los ministerios de trabajo ¹, y las medidas adoptadas recientemente en Europa potencian los riesgos de fuga de cerebros y de merma de las competencias de los trabajadores del sector público ². Es posible que los programas de reducción de la deuda implementados durante las crisis financieras regionales hayan reducido el atractivo de los empleos del sector público para los trabajadores altamente cualificados. La Conferencia podría brindar orientaciones para reducir estos riesgos. Los debates actuales se beneficiarían de la experiencia acumulada por la OIT en las esferas del diálogo social y la mejora de las condiciones de trabajo.

5. Esta discusión guardaría relación con las esferas de importancia decisiva relativas a la «promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente» y «empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes,» previstas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015.
6. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) proporciona un marco para la negociación de las condiciones de trabajo, pero no aborda su contenido por lo que respecta a la capacitación de la fuerza de trabajo o la progresión profesional. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), aportarían orientaciones valiosas, y una discusión general permitiría conectar entre sí estos elementos para concebir un plan de acción coherente.

Resultado previsto

7. Un resultado posible de una discusión de la Conferencia podría ser un plan de acción centrado en la promoción de un sector público que preste servicios públicos eficientes y rentables, con una fuerza de trabajo altamente capacitada, cualificada y motivada que disfrute de los derechos fundamentales en el trabajo. Las conclusiones de la Reunión paritaria sobre el desarrollo de los recursos humanos de la función pública en el contexto del ajuste estructural y del proceso de transición, celebrada del 14 a 18 de diciembre de 1998 ³, proporcionan una buena base para que la Conferencia proponga actividades específicas al respecto, por ejemplo, «examinar con mayores dinamismo y amplitud de miras las repercusiones que tienen las políticas y programas económicos y financieros internacionales sobre las normas y los aspectos sociales, principalmente en lo que respecta al desarrollo de los recursos humanos en el contexto de las reformas del sector público».
8. En el plan de acción también se podría instar a que se lleven a cabo investigaciones, reuniones y otras actividades específicas que tal vez deberían incluirse en futuras propuestas de Programa y Presupuesto.

Preparación de la discusión de la Conferencia

9. La labor desarrollada por la OIT en relación con este tema incluye las recientes discusiones celebradas por la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con la inspección del trabajo (2011) y el diálogo social (2013), el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones

¹ Véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_216424.pdf.

² Daniel Vaughan-Whitehead, ed., «Public Sector Shock» (OIT, 2013).

³ http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_32_engl.pdf.

del personal de la educación de la primera infancia (22-23 de febrero de 2012)⁴, y la Reunión paritaria de 1998. La División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo de las Naciones Unidas ha organizado foros y publicado estudios sobre estas cuestiones.

10. La discusión de esta cuestión por la Comisión se basaría en la labor ya emprendida por la Oficina en relación con la función pública, la educación, los servicios de salud, las negociaciones voluntarias y la negociación colectiva en el sector público. La celebración de amplias consultas con los mandantes permitiría garantizar que el informe y los temas de discusión reflejen sus necesidades al respecto.

⁴ http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_177908/lang-es/index.htm.

Anexo VIII

Opciones para un examen ulterior por el Consejo de Administración y seguimiento conexo propuesto

1. **Solución de conflictos laborales** (*Coordinación con el plan de acción por el que se da seguimiento a las conclusiones de la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social*)

1. En el contexto de las consultas tripartitas oficiosas sobre el orden del día de la Conferencia celebradas en septiembre de 2012 se presentaron tres propuestas conexas. La primera fue presentada en nombre del Grupo de los Empleadores con vistas a una discusión general sobre la «solución de conflictos: promover mecanismos eficaces de solución de conflictos». La segunda fue presentada en nombre del Grupo de los Trabajadores con vistas a la formulación de normas que prevean principios rectores para la solución de conflictos laborales que permitan resolver efectiva y rápidamente esos conflictos, teniendo en cuenta los resultados de la discusión recurrente de 2012 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También se indicó que esta cuestión podría examinarse a la luz de los resultados de la discusión recurrente sobre el diálogo social en 2013. La tercera propuesta ya estaba pendiente ante el Consejo de Administración y guardaba relación con un punto propuesto para promover relaciones laborales armoniosas a través de la prevención y la solución de los conflictos laborales, con vistas a una discusión general para dar seguimiento a las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier. A la luz de la propuesta presentada por la Oficina al Consejo de Administración en su 316.^a reunión (noviembre de 2012)¹, se acordó que este tema se abordaría inicialmente en el marco de la discusión recurrente sobre el diálogo social de 2013.
2. El informe preparado para la discusión de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social pasaba revista a las tendencias, los retos y las oportunidades relacionadas con la prevención y solución de conflictos laborales y también daba cuenta detallada de las actividades de la Oficina en ese ámbito. La discusión de la Comisión y sus conclusiones confirmaron la importancia de la prevención y solución eficaces de los conflictos laborales y el gran interés que ello suscitaba a los mandantes de la OIT. Los Vicepresidentes empleador y trabajador y muchos gobiernos hicieron hincapié en la necesidad de que se respete el Estado de Derecho y se promuevan unas relaciones laborales pacíficas y productivas. También compartieron las experiencias respectivas de sus países, pusieron de relieve la enorme diversidad de mecanismos nacionales de solución de conflictos y recalcaron la necesidad de que la Oficina analizara en mayor profundidad qué mecanismos han funcionado mejor en diferentes contextos y por qué razón. Se indicó que era necesario ampliar la investigación de la OIT sobre la eficacia de los mecanismos de solución de conflictos antes de seguir examinando la elaboración de principios rectores para la solución efectiva de los conflictos laborales, tal como había propuesto a la Comisión el Grupo de los Trabajadores.
3. Con respecto a la prevención y solución de conflictos laborales, la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social llegó a la conclusión de que:
 - i) Los Miembros, con el apoyo de la Organización, deberían asegurar el respeto del Estado de Derecho, entre otras cosas, por medio de una inspección del trabajo eficaz, y de la

¹ Documento GB. 316/INS/2, párrafos 85-87.

aplicación y el fortalecimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos, reconociendo que se trata de responsabilidades de los gobiernos ².

- ii) La OIT debería ampliar la prestación de asistencia para fortalecer los sistemas y mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, y mejorar su funcionamiento, entre otras cosas, para la tramitación eficaz de las demandas laborales individuales mediante las investigaciones, el asesoramiento de expertos, la creación de capacidad y el intercambio de experiencias ³.
4. En la presente reunión del Consejo de Administración se presenta un plan de acción para dar seguimiento a esas conclusiones. En él se detallan las actividades de investigación que se proponen para la Oficina destinadas a reunir y analizar información sobre el desempeño de los sistemas nacionales de prevención y solución de conflictos, como sugirió la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social. Este elemento del plan de acción también da efecto a la conclusión del Grupo de Trabajo Cartier respecto de la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).
 5. En este contexto, la Oficina propone que se aplaze el examen de una propuesta sobre la solución de conflictos laborales hasta que la Oficina presente en 2016 una nueva propuesta basada en los resultados de las investigaciones adicionales que realice en 2014-2015.

2. Transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajos niveles de emisiones de carbono

6. A raíz de una sugerencia formulada en nombre del Grupo de los Trabajadores durante las consultas tripartitas oficiosas celebradas en septiembre de 2012 en relación con el orden del día de la Conferencia, se presentó al Consejo de Administración, en su 316.ª reunión (noviembre de 2012), una propuesta de convenio (complementado por una recomendación) sobre la transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajos niveles de emisiones de carbono. Teniendo en cuenta la sugerencia de la Oficina ⁴, se señaló que el examen de esta propuesta se debería aplazar hasta disponer de los resultados de la discusión general sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes celebrada en la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia.
7. En la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia, la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible, el Trabajo Decente y los Empleos Verdes examinó ampliamente la pertinencia y la función de las normas internacionales del trabajo. Las conclusiones resultantes adoptadas por la Conferencia presentan un marco de políticas básicas para afrontar los desafíos de una transición justa para todos. En lo que respecta a los nuevos instrumentos de la OIT y a los ya existentes, en las conclusiones se incluye la propuesta de convocar una reunión de expertos para impartir nuevas orientaciones sobre cuestiones relativas a la ecologización de la economía, los empleos verdes y una transición justa para todos ⁵.
8. Concretamente, en las conclusiones se propone que una reunión de expertos examine, fundándose en análisis basados en datos empíricos, las disposiciones de las normas internacionales del trabajo más pertinentes para lograr una economía equitativa, ambientalmente sostenible y que genere empleo. Dicha reunión podría celebrarse en 2015, a reserva de su aprobación por el Consejo de Administración.

² Véase *Actas Provisionales* núm. 11, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, junio de 2013, párrafo 9, 4).

³ *Ibíd.*, párrafo 12, 6).

⁴ Documento GB. 316/INS/4, párrafos 88 y 89.

⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales* núm. 12, 102.ª reunión, Ginebra, junio de 2013, párrafo 24 (debe leerse teniendo en cuenta el párrafo 19 de las conclusiones).

9. Cabe señalar que el Consejo de Administración también tiene ante sí un documento en el que se esboza un plan de acción estratégico para dar seguimiento a la adopción de la resolución sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes, adoptada por la Conferencia en junio de 2013. Una de las medidas de seguimiento propuestas se refiere a la convocatoria de la reunión de expertos a que se hace referencia en el párrafo anterior ⁶.

3. Formas atípicas de empleo

10. En las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas en la reunión de 2012 de la Conferencia, se indica que «el aumento de las formas de empleo atípicas, en casos en que la legislación nacional no las regula adecuadamente, plantea cuestiones en cuanto al pleno ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo», y se insta a la Organización a convocar «una reunión de expertos, realizar investigaciones y respaldar los estudios nacionales sobre las repercusiones positivas y negativas que las formas atípicas de empleo pueden tener en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, e identificar e intercambiar prácticas óptimas sobre su regulación» ⁷. En la 316.^a reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración, el Grupo de los Trabajadores destacó la necesidad de elaborar normas sobre las formas atípicas de empleo, y en la 317.^a reunión (marzo de 2013), la Oficina incluyó este punto en sus propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia ⁸.
11. En su Memoria a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia, el Director General destaca que el empleo típico o convencional ha pasado a ser la excepción, no la norma, y que hay opiniones muy encontradas sobre las repercusiones de la expansión del empleo «atípico» para la consecución del trabajo decente y sobre lo que habría que hacer al respecto. En ella señala también que, independientemente de las opiniones al respecto, esta cuestión será objeto de decisiones y medidas de política a escala nacional, y que es importante que la OIT esté presente en los debates para seguir siendo pertinente ⁹. Durante la discusión de la Memoria del Director General, el Presidente del Grupo de los Trabajadores subrayó que la OIT debería garantizar que todos los trabajadores, y no sólo los que tuvieran un empleo regular a tiempo completo, se beneficiaran de la plena protección de la legislación laboral y de la seguridad social, y que era preciso establecer nuevas normas en esos ámbitos. El Presidente del Grupo de los Empleadores, si bien coincidía con lo indicado en la Memoria del Director General acerca de que las formas típicas de empleo se han convertido en la excepción, destacó la necesidad de examinar de nuevo cómo se van a garantizar los derechos en el nuevo contexto y determinar qué responsabilidades incumben a las distintas partes con arreglo a este nuevo enfoque. Algunos gobiernos también expresaron su preocupación por el aumento de las formas atípicas de empleo y señalaron la necesidad de encontrar el equilibrio adecuado entre flexibilidad y protección.
12. Con el fin de sustentar mejor la toma de decisiones, se necesitan pruebas empíricas sólidas que permitan determinar el impacto de la expansión de las formas atípicas de empleo en la protección de los trabajadores, el desarrollo de las empresas y los resultados económicos y del mercado de trabajo en general. Esto requiere en particular la elaboración de estadísticas sobre los distintos tipos de formas atípicas de empleo, incluida la tasa de sindicación de los

⁶ Documento GB. 319/INS/3/2.

⁷ OIT: *Actas Provisionales* núm. 15, CIT, 101.^a reunión, Ginebra, 2012, párrafos 12 y 13, b).

⁸ Documento GB.317/INS/2 (Rev.), párrafo 18.

⁹ Memoria del Director General: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, 2013, Informe I (A), párrafos 71-73.

trabajadores afectados y su cobertura por los convenios colectivos, tanto en las economías industrializadas como en las emergentes. También sería importante realizar estudios para documentar las medidas que han ayudado a regularizar las relaciones laborales, a mejorar el acceso de los trabajadores «atípicos» a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos, y a garantizar una inspección del trabajo eficaz, en aras de promover la seguridad del empleo y la igualdad de trato y remuneración para los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo.

13. A reserva de la disponibilidad de recursos se propone que la OIT inicie la investigación a que se hace referencia *supra* y convoque una reunión de expertos en el segundo semestre de 2014 con el fin de incrementar la base de conocimientos sobre las formas atípicas de empleo y las políticas conexas y de formular propuestas sobre posibles medidas de seguimiento, en particular sobre la conveniencia de una actividad normativa. Se propone que en la reunión de expertos se examine la gama completa de formas atípicas de empleo. En el caso de que la reunión de expertos recomiende una actividad normativa, ésta podría centrarse en los contratos de duración determinada y el trabajo temporal, puesto que ya se han adoptado normas de la OIT sobre cuestiones relativas a la relación de trabajo, las agencias privadas de empleo, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio.

4. Desempleo de larga duración

14. A la luz de las orientaciones proporcionadas a la Oficina por el grupo consultivo tripartito basado en Ginebra, este tema se integrará en el informe preparado para la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, que tendrá lugar en la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia. En la discusión recurrente y las conclusiones podría plantearse la posibilidad de adoptar medidas de seguimiento adicionales en caso necesario.

5. Migración laboral

15. En la 92.ª reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes tripartitos convinieron en que, para ofrecer una solución justa a todos los trabajadores migrantes, era preciso adoptar un enfoque basado en los derechos que tuviera en cuenta las necesidades del mercado de trabajo, y adoptaron un plan de acción para los trabajadores migrantes. La piedra angular de este plan de acción es el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, cuya publicación autorizó el Consejo de Administración en su 295.ª reunión (marzo de 2006). En su 316.ª reunión (noviembre de 2012), el Consejo de Administración subrayó la necesidad de que la OIT realce su visibilidad en los debates internacionales sobre migración y desarrollo y en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Con este fin, pidió al Director General que, entre otras medidas, organizara una reunión tripartita para que la Organización pudiera evaluar los resultados del Diálogo de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo (Nueva York, 3-5 de octubre de 2013) y estudiar la posible adopción por la OIT de medidas de seguimiento en determinadas esferas teniendo en cuenta el panorama cambiante de la migración laboral internacional y sus repercusiones en el mundo del trabajo¹⁰. En su Memoria a la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia, el Director General señala que las tendencias diferenciadas de la demografía y los ingresos ya están incrementando las presiones migratorias, y subraya que «la OIT debe contribuir de forma concreta a fortalecer la labor del sistema multilateral en favor de un marco que sea verdaderamente respetuoso de los derechos e intereses de los trabajadores»¹¹. Durante la discusión de la mencionada Memoria, muchos gobiernos recalcaron la creciente

¹⁰ Documento GB.317/INS/13/2.

¹¹ Memoria del Director General: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013, Informe I (A), párrafo 20.

importancia de abordar las cuestiones relativas a la migración laboral con miras a alcanzar el trabajo decente para todos. La cuestión de la migración laboral podría examinarse en la 320.^a reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración en el marco del orden del día de la Conferencia, teniendo en cuenta los resultados y las recomendaciones que emanen de la reunión tripartita sobre la migración laboral que tendrá lugar en Ginebra del 4 al 8 de noviembre de 2013.