



Consejo de Administración

322.^a reunión, Ginebra, 30 de octubre – 13 de noviembre de 2014

GB.322/INS/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 19 de septiembre de 2014

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Finalidad del documento

Permitir que el Consejo de Administración examine un enfoque estratégico y coherente para la selección de los puntos del orden del día de la 106.^a reunión (2017) y reuniones posteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la luz de las decisiones adoptadas en la 319.^a (octubre de 2013) y la 320.^a (marzo de 2014) reuniones del Consejo de Administración (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 35).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones en el orden del día de la 106.^a reunión (2017) y reuniones posteriores de la Conferencia.

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

Repercusiones financieras: Repercusiones derivadas de la inscripción de puntos en el orden del día de la Conferencia y de toda reunión preparatoria propuesta.

Seguimiento requerido: Todas las repercusiones relacionadas con el seguimiento se someterán a la consideración del Consejo de Administración en su 323.^a reunión (marzo de 2015).

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

Documentos conexos: GB.322/INS/3, GB.322/INS/4/1, GB.322/WP/GBC/1, GB.320/PV (párrafos 6-42 y 342-351), GB.320/INS/15/2, GB.320/INS/13, GB.320/WP/GBC/1, GB.320/POL/3 GB.319/INS/2, GB.319/PV (párrafos 5-35), GB.319/WP/GBC/1, GB.319/INS/13 (Rev.).

Introducción

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

1. Las normas aplicables al orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo figuran en la Constitución de la OIT ¹, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo ² y el Reglamento del Consejo de Administración ³. El orden del día de la Conferencia se compone de puntos inscritos de oficio y puntos *ad hoc*.
2. 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.
3. También se ha convertido en práctica habitual incluir en el orden del día de la Conferencia tres puntos *ad hoc* adicionales, a fin de someterlos a examen 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 el Consejo de Administración tome al respecto. Los puntos *ad hoc* que han de figurar en el orden del día de la Conferencia se debaten en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración. De conformidad con la práctica vigente, el Consejo de Administración celebra su primer debate acerca de los puntos propuestos para futuras reuniones de la Conferencia en su reunión de noviembre.
4. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (la Declaración sobre la Justicia Social) y su seguimiento establecieron un sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia, a fin de mejorar la comprensión de las diversas situaciones y necesidades de los Miembros de la Organización con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT y de responder con mayor eficacia a las mismas, utilizando para ello todos los medios de acción de que dispone, así como de ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia ⁴. Las discusiones recurrentes están destinadas a contribuir de manera decisiva al establecimiento del orden del día general de la Conferencia. El Consejo de Administración decidió en un primer momento que estas discusiones recurrentes se enmarcarían en un ciclo de siete años ⁵, durante el cual los

¹ Artículos 14, 1) y 16, 3).

² En particular, los artículos 7, 7 *bis*, 8 y 12.

³ Reglamento del Consejo de Administración, sección 5 y artículo 6.2.

⁴ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte II, A, i), y su anexo, Parte II, B.

⁵ Con arreglo a la Parte II, B, del anexo de la Declaración, las modalidades para la discusión recurrente son acordadas por el Consejo de Administración.

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 vez ⁶, 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 (primera discusión recurrente, 2013), empleo (segunda discusión recurrente, 2014), protección social (protección de los trabajadores) (segunda discusión recurrente, 2015), y principios y derechos fundamentales en el trabajo (segunda discusión recurrente, 2016).

5. Dicha secuencia se ajustó a raíz de la decisión del Consejo de Administración de inscribir en el orden del día de la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, y de aplazar de la 105.^a reunión (2016) a la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo ⁷.

Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 319.^a (octubre de 2013) y 320.^a (marzo de 2014) reuniones

6. En su 319.^a reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración seleccionó el punto «pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo», a fin de someterlo a una discusión general en la 104.^a reunión (2015) de la Conferencia, y el punto «trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro», con vistas a debatirlo en una discusión general en la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia. Además, pidió al Director General que formulara orientaciones a la 320.^a reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración sobre la preparación de ambos puntos para la discusión general.
7. El Consejo de Administración solicitó asimismo al Director General que, en su 322.^a reunión (noviembre de 2014), le facilitara más información acerca de: a) la desestimación por el Consejo de Administración de los puntos propuestos que no se hubieran seleccionado ni para el orden del día de la 104.^a reunión (2015), ni para el de la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia; b) las medidas de seguimiento que se han de aplicar con respecto a las cinco opciones propuestas para futuras reuniones de la Conferencia, y c) la invitación a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a que presentaran propuestas adicionales sobre puntos que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia ⁸.
8. En su 320.^a reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración completó el orden del día de la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia y seleccionó el punto titulado «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)» con miras a una discusión normativa (doble discusión) ⁹. Además, facilitó

⁶ Documento GB.304/PV, párrafo 183, b).

⁷ Documentos GB.320/PV, párrafo 351 y GB.322/INS/3.

⁸ Documento GB.319/PV, párrafo 35.

⁹ El Consejo de Administración decidió también inscribir provisionalmente la cuestión de la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en el orden del día de la 103.^a reunión (junio de 2014) de la Conferencia, a reserva de la presentación de las enmiendas aprobadas por el Comité Tripartito Especial en abril de 2014. En su 103.^a reunión (junio de 2014), la Conferencia adoptó las enmiendas aprobadas por el Comité

orientaciones adicionales sobre la preparación de los dos puntos que se someterán a una discusión general en 2015 y 2016. El Consejo de Administración también tomó nota de la información proporcionada por la Oficina en relación con futuras reuniones de la Conferencia¹⁰.

9. En este contexto, el Consejo de Administración debería entablar debates en su 322.^a reunión (noviembre de 2014) encaminados a completar el orden del día de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia e iniciar las discusiones relativas al orden del día de la 107.^a reunión (2018) de la misma. No obstante, habida cuenta de la importancia que reviste para toda la Organización la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia, que marcará el año del centenario de la OIT, puede que haya llegado el momento de que el Consejo de Administración aproveche esta oportunidad única y adopte un enfoque estratégico y coherente, con el fin de completar el orden del día de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia en consonancia con los temas que se han de inscribir en el orden del día de la 107.^a (2018) y la 108.^a (2019) reuniones de la Conferencia. Este objetivo tendría una doble vertiente. En primer lugar, un enfoque de esa índole garantizaría la creación de nexos apropiados entre los órdenes del día de las tres reuniones previas al centenario (2019). En segundo lugar, brindaría a la Conferencia la posibilidad de responder a cuestiones acuciantes a las que se enfrenta el mundo del trabajo, así como de prever retos futuros, con objeto de guiar tanto a la Organización como a sus Miembros.
10. En la sección A *infra* se señalan elementos que podrían tomarse en consideración para ese tipo de enfoque. La sección B contiene información y actividades de seguimiento relativas a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 319.^a (octubre de 2013) y su 320.^a (marzo de 2014) reuniones.

A. Examen de un enfoque estratégico y coherente para el orden del día de la 106.^a (2017), la 107.^a (2018) y la 108.^a (2019) reuniones de la Conferencia

Una oportunidad única

11. Como se mencionó anteriormente, el Consejo de Administración ya ha tomado las decisiones pertinentes respecto de los puntos del orden del día de las reuniones de 2015 y 2016 de la Conferencia, pero aún puede inscribir un punto más en el orden del día de la reunión de 2017. Convendría tener en cuenta que la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, prevista para la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia, puede repercutir en el orden del día de la 106.^a (2017) y de la 107.^a (2018) reuniones de la Conferencia¹¹. Por otra parte, el bienio 2016-2017 es el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias de transición. Las decisiones relativas al Marco de Políticas y Estrategias para el período comprendido entre 2018 y 2021 se adoptarán en 2017. Además, puede que sea preciso considerar todas las decisiones que se tomen en 2016 y 2017 con respecto a la ejecución del Mecanismo de Examen de las Normas así como

Tripartito Especial. Véase también el documento GB.322/LILS/4, en el que se presenta al Consejo de Administración el informe de la primera reunión del Comité Tripartito Especial.

¹⁰ Documento GB.320/PV, párrafo 42.

¹¹ Documento GB.322/INS/3.

cualquier acción normativa que pueda ser necesario inscribir en el orden del día de la Conferencia¹².

12. Coordinar, en la mayor medida posible, el orden del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019, a la luz de todos estos elementos, podría generar un impulso capaz de promover una visión estratégica a medida que la Organización se adentra en su segundo centenario. Este enfoque sería coherente con el objetivo de aumentar la visibilidad y la autoridad de la Conferencia mediante la discusión de temas de actualidad que revistan importancia para el mundo del trabajo¹³. Por consiguiente, es importante que los puntos *ad hoc* que se han de seleccionar para estas reuniones se estudien con detenimiento. A título informativo, el anexo I contiene una sinopsis de los puntos *ad hoc* seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia desde 2010.

Mejora de la coherencia

13. La consideración conjunta del orden del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019 de la Conferencia brindaría la posibilidad de mejorar la coordinación y la coherencia entre el establecimiento del orden del día de la Conferencia, la elaboración del Marco de Políticas y Estrategias para el período comprendido entre 2018 y 2021, y el seguimiento de la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social que realizará la Conferencia en su reunión de 2016¹⁴.
14. El seguimiento de las iniciativas para el centenario propuestas por el Director General en la Memoria que presentó a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia¹⁵ también podría facilitar orientación sobre el desarrollo de una perspectiva a largo plazo en el contexto del inminente centenario de la OIT. En concreto, el curso dado a la iniciativa relativa al futuro del trabajo y a la iniciativa para poner fin a la pobreza podría fundamentar cualquier enfoque estratégico que el Consejo de Administración decida adoptar con respecto al establecimiento del orden del día de la Conferencia. Por ejemplo, la reunión de la Conferencia del año del centenario en 2019 podría dedicar una parte importante de su orden del día a la consideración de cuestiones derivadas de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, como se explica más detalladamente en el informe que se somete a la presente reunión del Consejo de Administración sobre el Seguimiento de las iniciativas para el centenario¹⁶. La iniciativa para poner fin a la pobreza podría someterse a consideración en la reunión de 2017 y en reuniones posteriores de la Conferencia, en función del resultado de las deliberaciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la agenda para el desarrollo después de 2015. Los resultados del proceso del Mecanismo de Examen de las Normas también se podrían tener en cuenta.
15. La aplicación sistemática de un enfoque estratégico y coherente al proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia desde 2017 hasta 2019 también permitiría crear los vínculos necesarios con el programa de investigación y

¹² Documento GB.322/LILS/2.

¹³ Documento GB.319/WP/GBC/1, párrafo 14.

¹⁴ Véase el párrafo 18 *infra*.

¹⁵ OIT: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, 2013, párrafo 155.

¹⁶ Documento GB.322/13/2.

estadísticas de la OIT. Dichos vínculos incrementarían la pertinencia del orden del día de la Conferencia en lo que respecta a las políticas, respaldarían los debates entre mandantes que se basaran en evaluaciones de datos empíricos sobre políticas propicias para la consecución de los objetivos de la OIT, y reforzarían el acervo de conocimientos necesario para formular nuevas recomendaciones de política.

Fomento de una mayor participación tripartita en el establecimiento del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

16. Resultaría esencial que los mandantes tripartitos se identificaran plenamente con este enfoque estratégico. En ese sentido, las siguientes propuestas, derivadas de los comentarios de los mandantes, parecen revestir una importancia particular ¹⁷:
 - a) Se debería reforzar la coherencia entre el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia y las prioridades generales y el programa de trabajo de la OIT, incluida la investigación, garantizando así que la Conferencia pueda dar un rumbo estratégico apropiado a las actividades de la OIT.
 - b) La transparencia y el carácter incluyente del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia deberían mejorarse mediante la celebración de consultas previas con los mandantes tripartitos sobre las propuestas sometidas al Consejo de Administración.
 - c) A la hora de establecer el calendario de las decisiones finales sobre los puntos del orden del día de la Conferencia, se debería tener en cuenta la necesidad de tratar temas emergentes o de actualidad, así como de prever tiempo suficiente para la preparación y, en particular, para los puntos normativos.

Posible camino a seguir

17. Si el Consejo de Administración decidiera avanzar en la adopción de un enfoque estratégico, tal como se ha propuesto, la Oficina elaboraría propuestas concretas sobre las cuales celebraría consultas con los mandantes tripartitos con suficiente antelación para poder someterlas al Consejo de Administración en su 323.^a reunión (marzo de 2015).
18. A ese respecto, se señalan a la atención del Consejo de Administración las siguientes consideraciones. La evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social que la Conferencia realizará en 2016 puede tener una incidencia general en futuras actividades de la OIT, tales como las relativas al orden del día de la Conferencia o a la elaboración de normas, así como en la forma en que la OIT cumplirá su mandato en su segundo centenario. La evaluación comprenderá la secuencia y la frecuencia de las discusiones recurrentes ¹⁸. Por consiguiente, sería aconsejable prever un margen de flexibilidad adecuado para el establecimiento del orden del día de la 106.^a (2017) y la 107.^a (2018) reuniones de la Conferencia, con objeto de que el Consejo de Administración pueda tener en cuenta el resultado de la evaluación de la Conferencia. Por último, resultaría importante que el Consejo de Administración proporcionara orientaciones sobre las medidas apropiadas que deberían adoptarse en el marco de un enfoque coherente y estratégico que englobe las propuestas vigentes derivadas de sus decisiones previas

¹⁷ Documento GB.319/WP/GBC/1, párrafo 15 y cuadro 1, referencias B.3-B.6.

¹⁸ Documento GB.322/INS/3.

respecto del orden del día de la Conferencia. Tales propuestas se analizan en la sección B y el anexo II del presente documento.

19. En cuanto a las opciones que se han de explorar, también se debe tener en cuenta la investigación en curso de la OIT sobre las nuevas tendencias en el mundo del trabajo, especialmente en lo que atañe a la diversificación de las modalidades de trabajo y las formas de empleo, así como a la seguridad en materia de empleo e ingresos y a las desigualdades. Estos dos temas del programa de investigación de la OIT podrían, en su debido momento, sentar las bases para los puntos de actualidad del orden del día.

B. Seguimiento de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 319.^a (octubre de 2013) y su 320.^a (marzo de 2014) reuniones

20. Como ya se mencionó, en su 319.^a reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración pidió al Director General que le facilitara información adicional acerca de las tres cuestiones siguientes: la desestimación por el Consejo de Administración de ciertos puntos propuestos; las medidas de seguimiento que se han emprendido con respecto a las cinco opciones propuestas para futuras reuniones de la Conferencia, y las propuestas presentadas por los mandantes.

Desestimación por el Consejo de Administración de los puntos propuestos que no han sido seleccionados para el orden del día de las reuniones de 2015 y 2016 de la Conferencia

21. De conformidad con las decisiones adoptadas en la 319.^a (octubre de 2013) y la 320.^a (marzo de 2014) reuniones del Consejo de Administración, las siguientes propuestas quedan pendientes ante este órgano, puesto que no han sido seleccionadas ni para la 104.^a (2015) ni para la 105.^a (2016) reuniones de la Conferencia:
- Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación (discusión general).
 - Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión).
 - Construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (discusión general).
 - Sector público: capacitación de la fuerza de trabajo, progresión profesional y condiciones de empleo (discusión general).
22. Los miembros del Consejo de Administración han expresado puntos de vista divergentes con respecto a estas propuestas¹⁹. Algunos han abogado por la desestimación de todos los puntos que no hubieran sido seleccionados ni para la reunión de 2015 ni para la de 2016,

¹⁹ Documentos GB.319/PV, párrafos 5 a 34, y GB.320/PV, párrafos 6 a 41.

mientras que otros han preferido conservar dichas propuestas a fin de tenerlas en cuenta en futuras reuniones ²⁰.

23. Sobre la base de las opiniones expresadas, cabía retener las dos propuestas que se indican a continuación para su examen ulterior, puesto que habían recibido el apoyo de varios gobiernos ²¹ y del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores:

- Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación (discusión general) (véase el anexo II, parte 1).
- Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión) (véase el anexo II, parte 2).

Estas dos propuestas han sido revisadas con arreglo a las observaciones formuladas en la 319.^a (octubre de 2013) y la 320.^a (marzo de 2014) reuniones del Consejo de Administración ²².

24. Asimismo, se ha sugerido que el Consejo de Administración desestime las dos propuestas siguientes:

- Construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (discusión general). Esta propuesta ha estado pendiente durante los dos últimos años y nunca ha logrado obtener un amplio respaldo en el seno del Consejo de Administración ²³.
- Sector público: capacitación de la fuerza de trabajo, progresión profesional y condiciones de empleo (discusión general). Esta propuesta ha estado pendiente ante el Consejo de Administración durante los dos últimos años y los mandantes nunca le

²⁰ Documentos GB.319/PV, párrafo 8 (grupo de África), párrafo 10 (Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)), párrafo 13 (Cuba), párrafo 17 (Hungría) y párrafo 20 (Japón), y GB.320/PV, párrafo 8 (grupo de África) y párrafo 17 (Cuba).

²¹ Documento GB.320/PV, párrafo 28 (países industrializados con economía de mercado (PIEM)), párrafo 29 (Estados Unidos), párrafo 30 (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Países Bajos y Suecia) y párrafo 32 (India).

²² Incluidos los comentarios realizados en el marco de la reforma del funcionamiento de la Conferencia; documento GB.319/WP/GBC/1, párrafo 15 y cuadro 1, referencia B.6.

²³ Las opiniones expresadas en la 320.^a reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración pueden resumirse como sigue: la propuesta era la tercera opción para el Grupo de los Empleadores, a condición de que se sometiese a revisión, y la tercera opción para 2016 para el grupo de África; Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y Suiza consideraron procedente la discusión; y fue seleccionada para 2016 por Australia (segunda opción), Cuba (si no se retenía, prefería que no se desestimara), Hungría e Italia (cuarta opción). Las opiniones expresadas en la 319.^a reunión (octubre de 2013) pueden resumirse como sigue: A FAVOR: grupo de África (primera opción para 2016) y Cuba (tercera opción para 2015); EN CONTRA: Grupo de los Trabajadores; OTRAS: los países nórdicos, los Países Bajos y Suiza consideraron conveniente celebrar un debate sobre el punto en 2016. Opiniones expresadas en la 317.^a reunión (marzo de 2013): A FAVOR: grupo de África (para futuras reuniones de la CIT), Brasil (para futuras reuniones), Canadá y China; OTRAS: el Grupo de los Empleadores sugirió que la propuesta se abordara en futuras labores. Opiniones expresadas en la 316.^a reunión (noviembre de 2012): A FAVOR: grupo de África (para futuras reuniones de la CIT) y Canadá; OTRAS: el Grupo de los Empleadores sugirió que la propuesta se abordara en futuras labores.

han brindado un amplio apoyo²⁴. En el documento elaborado sobre el tema para la 320.^a reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración, la Oficina indicó que la propuesta volvería a presentarse, habida cuenta de los resultados del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública, celebrado en abril de 2014²⁵. Dado que entre los resultados del Foro no figuró una recomendación relativa a la inscripción de dicho tema en el orden del día de la Conferencia, se propone que se desestime la propuesta. No obstante, si el Consejo de Administración decidiera conservar la propuesta, se podrían celebrar consultas adicionales para ayudar a la Oficina a preparar un nuevo proyecto que podría someterse al Consejo de Administración en su 323.^a reunión (marzo de 2015).

Seguimiento de los cinco puntos propuestos

25. En su 319.^a reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración invitó a la Oficina a facilitar información acerca de las medidas de seguimiento que se hubiesen emprendido con respecto a las cinco opciones propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia:

- solución de conflictos laborales;
- transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajas emisiones de carbono;
- formas atípicas de empleo;
- desempleo de larga duración, y
- migración laboral²⁶.

Estas cinco propuestas se seleccionaron con arreglo a las discusiones celebradas en la 316.^a (noviembre de 2012) y la 317.^a (marzo de 2013) reuniones del Consejo de Administración, así como a las conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, que la Conferencia adoptó en su 102.^a reunión (2013).

26. Con respecto a la cuestión de la migración laboral, en su 320.^a reunión (marzo de 2014) el Consejo de Administración tomó nota del informe final de la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral. Del mismo modo, solicitó a la Oficina que presentara, en su 322.^a reunión (noviembre de 2014), una propuesta relativa a la posibilidad de seleccionar

²⁴ Las opiniones expresadas en la 319.^a reunión (octubre de 2013) pueden resumirse como sigue: A FAVOR: Cuba (segunda opción para 2015); EN CONTRA: Grupo de los Trabajadores; OTRAS: los países nórdicos, los Países Bajos y Suiza sugirieron que ciertos elementos de la propuesta se incluyeran en el punto relativo a la economía informal (elaboración de normas). En la 316.^a reunión (noviembre de 2012), el Grupo de los Empleadores se manifestó a favor de que la propuesta se inscribiese en el orden del día de la Conferencia.

²⁵ Documento GB.320/INS/2.

²⁶ Documento GB.319/PV, párrafo 35.

un punto relacionado con la migración laboral, a fin de celebrar una discusión general en una futura reunión de la Conferencia (véase el anexo II, parte 3)²⁷.

27. En lo que respecta a los otros cuatro puntos, se han emprendido las siguientes medidas de seguimiento:

- *Solución de conflictos laborales.* Durante el presente bienio (2014-2015) se están efectuando trabajos de investigación sobre el desempeño de los mecanismos y procesos de prevención y solución de conflictos laborales. Dichos trabajos se están llevando a cabo en el marco del plan de acción adoptado por el Consejo de Administración con objeto de aplicar las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social, que la Conferencia adoptó en su 102.^a reunión (2013)²⁸. Entre los avances logrados hasta la fecha figura la elaboración de una propuesta de investigación y de un método para la compilación de datos e información nacional, destinados a evaluar el desempeño de diversos mecanismos y procesos de prevención y solución de conflictos.
- *Transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajas emisiones de carbono.* En su 321.^a reunión (junio de 2014), el Consejo de Administración aprobó la composición y el orden del día de la Reunión de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes, que se celebrará del 5 al 9 de octubre de 2015. Se prevé que dicha Reunión de expertos examine y adopte un proyecto de directrices basado en la compilación y el análisis de experiencias relativas a políticas nacionales y estrategias sectoriales en favor de la sostenibilidad ambiental, la ecologización de las empresas, la inclusión social y la promoción de los empleos verdes. Asimismo, se espera que la Reunión formule recomendaciones para dar efecto a tales directrices, a través de su divulgación y aplicación a escala nacional por parte de los mandantes, y adopte directrices de política sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos²⁹.
- *Formas atípicas de empleo.* En cumplimiento de la decisión que el Consejo de Administración adoptara en su 321.^a reunión (junio de 2014), está prevista la celebración de una Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, en Ginebra, del 16 al 19 de febrero de 2015, con arreglo a las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas por la Conferencia en su 101.^a reunión (2012). Se espera que dicha reunión contribuya a la preparación de la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) que tendrá lugar en la 104.^a reunión (2015) de la Conferencia³⁰.

²⁷ Documento GB.320/PV, párrafo 426. También se recordó que en la Memoria que el Director General presentó a la 103.^a reunión de la Conferencia (junio de 2014) se abordaba esa cuestión. En su 321.^a reunión (junio de 2014), el Consejo de Administración seleccionó los instrumentos relativos a la migración laboral como tema central del estudio general que habrá de elaborar la Comisión de Expertos en 2015, con arreglo al artículo 19 de la Constitución, para someterlo a la consideración de la Comisión de Aplicación de Normas de la CIT en la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia.

²⁸ Documentos GB.319/PV, párrafo 394, y GB.319/POL/3.

²⁹ Documento GB.321/INS/PV/Proyecto, párrafo 93.

³⁰ Documento GB.321/INS/PV/Proyecto, párrafo 107.

- *Desempleo de larga duración.* En la segunda discusión recurrente sobre el empleo, celebrada en la 103.^a reunión (junio de 2014) de la Conferencia, se enfatizó la necesidad de entender mejor el desempleo de larga duración y evitar que se convierta en una cuestión estructural. En las conclusiones de la discusión, este tema se consideró prioritario para los trabajos de investigación aplicada y las orientaciones en materia de políticas que elabora la Oficina ³¹. Los resultados de los trabajos de investigación y las opciones en materia de políticas podrían examinarse en una reunión del Consejo de Administración en 2016, ser objeto de discusión general en una reunión de la Conferencia, o ambas opciones. Si esta cuestión fuera objeto de una discusión general de la Conferencia, la Oficina sugiere ampliar el debate con el fin de incluir la cuestión del subempleo estructural, la cual es prioritaria para los países en desarrollo.

Dado que durante el presente bienio se llevarán a cabo los trabajos necesarios para profundizar en estos cuatro temas, la Oficina sugiere que se desestimen con carácter temporal, hasta que se consideren aptos para que el Consejo de Administración los examine con mayor detenimiento.

Propuestas formuladas por los mandantes en virtud del artículo 14, párrafo 1, de la Constitución

28. En los siguientes párrafos se facilita información sobre las propuestas relativas al orden del día de la Conferencia, que los mandantes tripartitos de la OIT formularon de conformidad con el artículo 14, párrafo 1, de la Constitución, en respuesta a una invitación enviada por la Oficina en aras de mejorar la transparencia y el carácter incluyente del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia ³².
29. Seis gobiernos formularon propuestas en respuesta a dicha invitación, a saber: Argelia, Argentina, Camerún, Noruega, Omán y Turquía. No se indicó si las propuestas se presentaban con miras a una discusión normativa o a una discusión general. Las sugerencias versaron principalmente sobre los objetivos estratégicos del empleo y la protección social. Dos de las propuestas recibidas fueron presentadas por organizaciones de trabajadores. Cabe añadir que el Grupo de los Empleadores señaló la necesidad de que la Conferencia celebrara una discusión sobre acciones de reivindicación colectiva.
30. La mayor parte de las propuestas giró en torno a temas que estaban siendo o habían sido abordados en otros contextos, incluidas las discusiones recurrentes celebradas con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social. Por ejemplo, en un grupo de propuestas se plantearon temas relacionados con la promoción del empleo (concretamente, del empleo femenino y juvenil), el desarrollo de los recursos humanos y la empleabilidad, la orientación y la formación profesionales y el aprendizaje, el desarrollo de competencias, los sistemas de educación y formación, y el empleo. Estas cuestiones ya se habían tratado en el marco de la segunda discusión recurrente sobre el empleo y en las correspondientes conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 103.^a reunión (2014) ³³. Se hizo una

³¹ Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, párrafo 14, I, a). Véase también el documento GB.322/INS/4/1.

³² Documentos GB.319/INS/2, párrafo 4, y GB.320/INS/2, párrafos 29 y 30. El artículo 14, párrafo 1, de la Constitución estipula que «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».

³³ Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo.

propuesta en relación con las pequeñas y medianas empresas, punto que con el título «pequeñas empresas y creación de empleo decente y productivo» será objeto de una discusión general en la reunión de la Conferencia de 2015.

31. Se presentaron otras propuestas referentes al objetivo estratégico de la protección social, en las que se plantearon temas tales como el teletrabajo, la protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares, la ordenación del tiempo de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas la prevención y la aparición de nuevos riesgos. Cabe esperar que estos temas se incluyan en el informe elaborado para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) que se celebrará en 2015. Las propuestas relacionadas con la seguridad social versaron sobre cuestiones que ya habían sido tratadas en la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) de 2011, o en la discusión general sobre empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico de 2013. Asimismo, se formuló una sugerencia relativa al apoyo a los países en el ámbito de las estadísticas del trabajo, que se ha previsto incluir en el marco de las actividades de seguimiento de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013) emprendidas por la Oficina.
32. Dos de las propuestas formuladas requerirían la realización de trabajos de investigación y consultas adicionales antes de someterlas al examen del Consejo de Administración. La primera versaba sobre la organización de la solidaridad internacional para el establecimiento de pisos de protección social nacionales en países con ingresos muy bajos, lo cual había sido objeto de debate en reuniones previas del Consejo de Administración³⁴. La segunda hacía referencia a las condiciones laborales de los atletas y entrenadores, una cuestión que la OIT aún no ha abordado desde una perspectiva sectorial³⁵. Tal vez sea necesario que la OIT adopte medidas encaminadas a examinar las condiciones de trabajo en el mundo del deporte, a fin de mejorar la situación actual, promover la negociación colectiva en todos los niveles y crear vías de reinserción laboral para los trabajadores que hayan culminado su carrera como deportista profesional. Los atletas en activo constituyen a menudo una fuerza de trabajo joven y potencialmente vulnerable, integrada en su inmensa mayoría por deportistas que ni gozan de gran éxito, ni son universalmente conocidos. Se ha observado con inquietud que los lugares de trabajo del ámbito deportivo presentan altas tasas de accidentes laborales, enfermedad, discriminación, violencia, largas jornadas laborales, falta de acceso a la formación y la reconversión profesional, y contratos de duración limitada o vinculados al éxito en las competiciones. En ese sentido, convendría elaborar una norma internacional mínima que abordara estas cuestiones específicas del sector, ya que muchos atletas trabajan a escala internacional para varios contratistas que se rigen por legislaciones nacionales distintas y, en ocasiones, contradictorias, lo cual crea cierta incertidumbre con respecto a sus derechos y genera deficiencias en la cobertura. Es necesario que la OIT tome medidas adicionales tales como la elaboración de normas, a fin de mejorar las condiciones de trabajo en el sector.
33. De las consideraciones que anteceden se puede colegir que muchas de las propuestas presentadas aluden a cuestiones que o bien constan en los programas y prioridades vigentes de la Oficina, o bien han sido abordadas en recientes discusiones de la Conferencia. En

³⁴ Las discusiones, especialmente las de 2002, 2003 y 2008, giraron en torno a la viabilidad de un fideicomiso social mundial, e incluyeron la elaboración de un proyecto piloto de fideicomiso social mundial. Véase el documento GB.301/ESP/3.

³⁵ En la 320.^a reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores señaló que no deseaba que la propuesta relativa a los atletas y entrenadores se tuviera en cuenta en trabajos ulteriores sobre el orden del día de la Conferencia. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores invitó a la Oficina a tratar la propuesta en la 322.^a reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración. Véase el documento GB.320/PV, párrafos 6 y 7. Los gobiernos no formularon ninguna observación al respecto.

vista de la importante función que desempeñan las discusiones recurrentes a la hora de identificar temas para el establecimiento del orden día de futuras reuniones de la Conferencia, cabe recordar que los puntos propuestos deben:

- revestir un interés potencial para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores;
- dar lugar a una discusión de la Conferencia que suponga un valor añadido;
- abordar las deficiencias en materia de protección;
- tener en cuenta las tendencias emergentes pertinentes para el mundo del trabajo;
- proporcionar directrices y marcar el camino para la futura orientación estratégica de la Organización respecto de las prioridades fundamentales.

34. Habida cuenta de las consideraciones que preceden y del carácter de las propuestas que actualmente obran en poder del Consejo de Administración, sería oportuno examinar un enfoque coherente y estratégico para el establecimiento del orden del día de las reuniones de 2017 a 2019 de la Conferencia.

Proyecto de decisión

35. *Se invita al Consejo de Administración a que:*

1) *proporcione orientación con respecto a:*

- a) *la adopción de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de la 106.^a (2017), la 107.^a (2018) y la 108.^a (2019) reuniones de la Conferencia;*
- b) *los factores que se han de tomar en consideración a este respecto para el período comprendido entre 2017 y 2019, incluida la previsión de un margen de flexibilidad necesario para tener en cuenta el resultado de la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, que realizará la Conferencia en su 105.^a reunión (2016);*
- c) *el aplazamiento a su 323.^a reunión (marzo de 2015) del examen de los siguientes tres puntos propuestos:*
 - *eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en un contexto mundial en continua transformación (discusión general);*
 - *violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión);*
 - *migración laboral (discusión general);*
- d) *la desestimación de la propuesta relativa a la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente;*
- e) *las medidas que se han de tomar en relación con la propuesta relativa al sector público, y*

- f) las disposiciones que se han de adoptar con el fin de permitir que los mandantes puedan presentar más propuestas para el orden del día de la Conferencia;*
- 2) solicite al Director General que proporcione información adicional sobre la cuestión en su 323.ª reunión (marzo de 2015), por ejemplo, mediante la formulación de propuestas concretas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.*

Anexo I

Sinopsis de los puntos *ad hoc* seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2019)

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

Reunión	Puntos <i>ad hoc</i>			
103.ª reunión (2014)	Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, (núm. 29) para abordar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con miras a lograr la eliminación del trabajo forzoso – elaboración de normas, procedimiento de simple discusión.	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal – elaboración de normas, procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social.	Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio.
104.ª reunión (2015)	La transición de la economía informal a la economía formal – elaboración de normas, procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo – discusión general.	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	
105.ª reunión (2016)	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación núm. 71 – elaboración de normas, procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro – discusión general.	Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social.	
106.ª reunión (2017) (por ultimar) ↓	Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación núm. 71 – elaboración de normas, procedimiento de doble discusión (segunda discusión).	Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.		
107.ª reunión (2018) (por ultimar) ↓				
108.ª reunión (2019) (por ultimar) ↓				

Anexo II

Tres puntos propuestos para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

1. *Eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en un contexto mundial en continua transformación (discusión general)*

Índole y contexto del punto propuesto

1. En el proceso de configuración de la agenda para el desarrollo sostenible después de 2015 se barajan nuevas modalidades y tendencias en la esfera de la cooperación para el desarrollo, que son el eje central de los debates celebrados en los foros internacionales, en los que participan diversos agentes del desarrollo del sector público, el sector privado y la sociedad civil. En consonancia con el debate sobre el desarrollo mundial que se mantiene dentro y fuera de las Naciones Unidas, la Oficina prefiere ahora utilizar la expresión «cooperación para el desarrollo», un término que plasma nuevas formas de forjar alianzas que van más allá del suministro de pericia y conocimientos técnicos de los países desarrollados a los países en desarrollo y que incluyen la cooperación Sur-Sur.
2. Para la OIT y sus mandantes, es fundamental promover un enfoque específico de la Organización sobre cooperación para el desarrollo, con objeto de fortalecer su posición estratégica en el ámbito del desarrollo internacional. Este enfoque debería tomar en consideración nuevos factores de ámbito mundial, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las tendencias de la cooperación para el desarrollo y las modalidades de colaboración, en el contexto del nuevo Marco de Políticas y Estrategias de la OIT y de la reforma de la Oficina.
3. El Consejo de Administración examinó esta propuesta en sus 317.^a, 319.^a y 320.^a reuniones ¹. En su 320.^a reunión (marzo de 2014) ², el Grupo de los Empleadores y el grupo de África manifestaron su preferencia por incluir este punto de forma prioritaria en el orden del día de la reunión de 2016. Los siguientes gobiernos también expresaron su voluntad de examinar este punto en la reunión de 2016: Alemania (segunda opción), Australia (segunda opción), Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Francia, Italia (segunda opción), Japón, México y Federación de Rusia. Además, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y Suiza consideraron oportuna la propuesta. El Grupo de los Trabajadores reiteró que no era partidario de examinar esta cuestión en una reunión de la Conferencia, sino que ésta debería debatirse en el marco del Consejo de Administración.
4. En noviembre de 2014, el Consejo de Administración examinará la estrategia de cooperación técnica de la OIT para el período 2015-2017, que podría sentar las bases para celebrar una posible discusión general de la Conferencia en 2017.
5. La cooperación técnica es un medio de acción importante para la OIT. La financiación voluntaria representa más del 40 por ciento de los recursos totales de los que dispone la OIT; gracias a ella, la Oficina puede mejorar la capacidad de los mandantes, coadyuvar al logro de los objetivos estratégicos de la OIT, como los resultados operativos y las esferas de importancia decisiva (ACI), y ejecutar los Programas de Trabajo Decente por País

¹ Véanse los documentos GB.317/INS/2 (Rev.), anexo I, párrafos 41-46; GB.319/INS/2, anexo III, y GB.320/INS/2, anexo II.

² Documento GB.320/PV, párrafos 6-42.

(PTDP). Por consiguiente, es oportuno que la Conferencia proporcione orientaciones al respecto, al igual que sobre la utilización de las contribuciones prorrateadas. La cooperación técnica es un elemento fundamental de los programas de acción de la mayoría de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y la razón de ser de muchas de ellas.

6. La discusión general propuesta también está relacionada con el punto inscrito en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2016 y 2017 sobre la revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), en particular a la luz de la mayor atención prestada por la OIT a los Estados frágiles. Además, se podrían aprovechar los resultados de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social, ambas inscritas en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2016.

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

7. Los mandantes han insistido en varias ocasiones en la importancia que reviste la cooperación técnica para el desarrollo de la capacidad y el logro de los objetivos de la Organización. La discusión general propuesta permitiría a la Oficina armonizar mejor su programa de cooperación para el desarrollo actual y futuro con las necesidades y realidades de los mandantes tripartitos, en consonancia con la mayor prioridad otorgada tanto por los países en desarrollo como por los asociados en el desarrollo a la eficacia del desarrollo.

Valor añadido de una discusión de la Conferencia

8. La última discusión general sobre «la función de la OIT en la cooperación técnica» tuvo lugar en la 95.ª reunión de la Conferencia (2006), en la que se adoptó una resolución en la que se pedía que se volviera a examinar la cuestión cinco años después. Sin embargo, ese examen, que está pendiente desde hace tiempo, aún no se ha llevado a cabo.
9. La discusión general propuesta situaría el programa de la OIT de cooperación para el desarrollo en un contexto interno y externo cambiante, y proporcionaría orientaciones sobre su alcance, envergadura y eficacia, así como sobre su adecuación al nuevo Marco de Políticas y Estrategias para 2018-2021.
10. En 2013, en el marco del programa de reforma del Director General, la Oficina emprendió un examen interno de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica que guarda una relación directa con la discusión general propuesta. Las decisiones resultantes de este examen se refieren, entre otras cosas, a una mayor eficacia de la cooperación para el desarrollo mediante la presencia de la OIT y el establecimiento de alianzas de colaboración, la importancia de la prestación de servicios de calidad, y la necesidad de contar con una programación y gestión estratégicas, también en lo relativo a la financiación voluntaria. Además, en 2016 y 2017, el Consejo Administración tiene previsto examinar el nuevo Marco de Políticas y Estrategias para 2018-2021, en el que se establecerán las principales prioridades del programa y la estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo.
11. Cuatro factores externos principales subrayan la importancia y la oportunidad de la discusión general propuesta:
 - 1) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se prevé que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte en septiembre de 2015, ofrecerán a la OIT un marco para su programa de cooperación para el desarrollo de los próximos años. Por consiguiente, sería muy oportuno que se celebre una discusión general sobre la cooperación técnica en 2017.

- 2) La Alianza Mundial de Cooperación Eficaz para el Desarrollo, establecida en Busan (República de Corea) en diciembre de 2011, establece los parámetros de una alianza para el desarrollo más transparente, responsable, visible, basada en los resultados y eficaz. La OIT es miembro de la Alianza Mundial al formar parte del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- 3) El principio de coherencia de todo el sistema de las Naciones Unidas y su aplicación en cada vez más países que participan en la iniciativa «Unidos en la Acción» están repercutiendo de forma significativa en las actividades de la OIT en el terreno.
- 4) El entorno del desarrollo evoluciona con rapidez y se caracteriza por una mayor complejidad y heterogeneidad. Los antiguos países receptores han pasado a ser donantes; el sector privado, incluidas las fundaciones, desempeña un papel cada vez más importante en la cooperación para el desarrollo, y la sociedad civil y las autoridades locales también han asumido un papel activo en este ámbito. Esta tendencia se refleja en el informe del Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda para el Desarrollo después de 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 a través del empleo y el crecimiento incluyente ³.

Resultado previsto

12. La discusión general propuesta examinaría la estrategia de cooperación técnica de la OIT, adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, a la luz de la evolución del contexto externo e interno anteriormente mencionada, y sobre la base de la discusión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, que se centrará en el período 2015-2017. Podría proporcionar orientaciones para el período posterior a 2017, así como directrices a más largo plazo y apoyo a la estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. Tomaría en consideración elementos nuevos, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los objetivos de la Oficina respecto de la movilización de recursos, la ejecución sustantiva y financiera, la diversificación de las alianzas para el desarrollo, la armonización con las prioridades establecidas por los mandantes a través del Marco de Políticas y Estrategias, el Programa y Presupuesto y los Programas de Trabajo Decente por País, la presentación de informes y la visibilidad, y la eficacia del desarrollo. La estrategia se complementaría con un plan de acción destinado a ampliar el alcance, la envergadura y la eficacia del programa de la OIT de cooperación para el desarrollo.

Preparación de la discusión de la Conferencia

13. El informe que se ha de presentar a la Conferencia se debería basar en los exámenes realizados en el marco de la reforma y en el análisis de las evaluaciones existentes, y debería contener una encuesta que permitiera a los beneficiarios, los mandantes, los donantes, los interlocutores y las oficinas y unidades de la OIT encargadas de la ejecución expresar su opinión sobre la pertinencia y eficacia del programa de cooperación técnica de la Organización. Se beneficiaría del resultado de una serie de debates celebrados en el Consejo de Administración, en particular sobre las perspectivas regionales de la

³ Naciones Unidas: *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 para el Desarrollo después de 2015, mayo de 2013.

cooperación técnica ⁴. El personal de plantilla de la OIT se encargará de preparar el informe, que no requerirá recursos adicionales.

2. *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

14. Inicialmente, esta propuesta tenía por objeto dar seguimiento a la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia en su 98.^a reunión (2009), en virtud de la cual se reconoce que «el acoso sexual y otras formas de acoso son formas graves de discriminación extendidas en todo el mundo que socavan la dignidad de mujeres y hombres, niegan la igualdad de género y pueden tener consecuencias importantes». En la resolución se insta a la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo y a la aplicación de políticas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla. Se reconoce que el lugar de trabajo es un punto de partida ideal para la prevención y se destaca la importancia de atajar esas formas de violencia «mediante el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, según corresponda, a nivel empresarial, sectorial o nacional» ⁵.
15. La propuesta se examinó en las 316.^a, 317.^a, 319.^a y 320.^a reuniones del Consejo de Administración ⁶. En la 320.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2014) ⁷, la propuesta recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores, el grupo de África y los gobiernos de Alemania, Australia, Canadá, Cuba, Estados Unidos, India, Italia, Países Bajos, Sri Lanka y Uruguay. Los gobiernos de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y Suiza consideraron que proponer una estrategia para acabar con la violencia en el lugar de trabajo ya entraba dentro del mandato de la OIT, e indicaron que este punto podía formar parte de la discusión recurrente de 2015 sobre la protección de los trabajadores o examinarse en el marco de una discusión general. El Grupo de los Empleadores no era partidario de que se inscribiera un punto sobre la violencia en el lugar de trabajo.
16. La violencia en el mundo del trabajo reviste diversas formas, como el acoso, la intimidación y el hostigamiento, la trata de personas, la prostitución forzosa y la agresión. Periódicamente se pide a la OIT que preste asesoramiento o asistencia al respecto, en particular en lo referente al acoso sexual u otras formas de acoso. Si bien algunas formas de acoso pueden considerarse delitos de carácter penal, generalmente el derecho penal sólo tipifica la agresión sexual y no el amplio espectro de conductas que constituyen acoso sexual en el empleo y la ocupación ⁸. El mandato de la OIT contempla la promoción de leyes y políticas relativas a la prevención y protección del acoso sexual y otras formas de

⁴ Entre ellos, las discusiones relativas a África (315.^a reunión del Consejo de Administración), Asia (318.^a reunión), las Américas (319.^a reunión) y Europa (320.^a reunión), la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular (315.^a y 316.^a reuniones), las alianzas público-privadas (316.^a y 320.^a reuniones), la cooperación técnica de la OIT en los Estados frágiles (320.^a reunión) y la futura estrategia de cooperación técnica de la OIT (322.^a reunión).

⁵ Párrafo 5 de la resolución. Véase también el párrafo 54.

⁶ Véanse los documentos GB.316/INS/4, párrafos 67-76; GB.317/INS/2 (Rev.), anexo I, párrafos 20-29, y GB.319/INS/2, anexo IV.

⁷ Documento GB.320/PV, párrafos 6-42.

⁸ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012, párrafo 792.

violencia en el trabajo, así como el establecimiento de mecanismos de control y presentación de quejas para proteger a los trabajadores. En virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el acoso sexual se considera una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo⁹; 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 trabajo¹⁰; el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) insta a garantizar la protección contra el hostigamiento sexual¹¹; el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) exige una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia¹², y la Recomendación conexas hace hincapié en la importancia de los mecanismos para proteger a los trabajadores y trabajadoras domésticos en este ámbito¹³. Más recientemente, la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) reclama la adopción de medidas de protección efectiva, como las medidas de readaptación especiales para las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, incluso para aquellas que también han sido sometidas a violencia sexual¹⁴. La Oficina también ha elaborado y divulgado herramientas sectoriales sobre la violencia en el lugar de trabajo, como el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas para combatir este fenómeno; las Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud¹⁵; un documento sobre violencia e inseguridad en los lugares de trabajo del sector de la educación¹⁶, y un documento de trabajo sobre violencia en el trabajo en los sectores de la hotelería, la restauración y el turismo¹⁷. Estas herramientas ponen de manifiesto que los mandantes necesitan orientaciones y podrían servir de base para una discusión normativa.

17. En el ámbito internacional, cada vez se presta más atención a la violencia y el mundo del trabajo. En su 26.º período de sesiones (2014), el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas examinó un informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, así como un informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias¹⁸. Este

⁹ *Ibíd.*, párrafo 789.

¹⁰ Párrafo 14, c).

¹¹ Artículo 20, 3), d).

¹² Artículo 5.

¹³ Párrafo 7.

¹⁴ Párrafo 9, c).

¹⁵ Elaboradas conjuntamente en 2002 por la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo Internacional de Enfermeras, la Organización Mundial de la Salud y la Internacional de Servicios Públicos.

¹⁶ Hilsdon, A. y Randell, S.: *Violence and insecurity in schools for teaching personnel: Impact on education access*, documento de base para el debate en la Undécima reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, Ginebra, 8-12 de octubre de 2012, documento CEART/11/2012/WGVIS.

¹⁷ Hoel, H. y Einarsen, S.: *Violence at work in hotels, catering and tourism*, Programa de Actividades Sectoriales de la OIT (Ginebra, octubre de 2003).

¹⁸ Véase también: Naciones Unidas: *Conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña*, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, 57.º período de sesiones, 2013.

fue el tema principal que se abordó en el 57.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y también ha ocupado un lugar importante en las discusiones sobre la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015.

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

18. La violencia tiene un alto costo para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general. Se trata de una violación de los derechos humanos que afecta a la dignidad de los trabajadores y puede causar un estrés considerable, pérdida de motivación, mayor vulnerabilidad a la infección por el VIH, un aumento de los accidentes y las discapacidades e incluso la muerte. Afecta desproporcionadamente a las mujeres y reduce considerablemente su autonomía económica. En lo que respecta a las empresas, la violencia conduce a un descenso de la productividad, un aumento del absentismo, una mayor rotación del personal y un menoscabo de su reputación. Las repercusiones de la violencia doméstica en los trabajadores y los lugares de trabajo son objeto de un ámbito de investigación relativamente nuevo y en expansión. Este fenómeno entraña enormes costos para los empleadores¹⁹. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, cobra cada vez mayor importancia como medio para resolver estos problemas.

Valor añadido de la elaboración de normas con respecto al corpus normativo existente

19. Si bien el fenómeno de la violencia en el mundo del trabajo está ganando protagonismo, no existe aún una orientación clara y reconocida sobre cómo delimitar y abordar este problema. Aunque en diversas normas de la OIT se contemplan aspectos relacionados con la violencia en el trabajo, por ejemplo, en el ámbito de la discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad sindical y de asociación, la inspección del trabajo, los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores migrantes y los trabajadores y trabajadoras domésticos, y la OIT está participando activamente en la elaboración de herramientas y la prestación de servicios de asesoramiento, convendría que los mandantes de la OIT dispusieran de orientaciones más claras e integradas en el marco de uno o varios instrumentos nuevos. El o los instrumentos propuestos contribuirían a fortalecer el marco normativo internacional en materia de derechos humanos sobre la violencia contra la mujer mediante el tratamiento de los contextos y relaciones laborales. Estos contextos no sólo incluyen los lugares de trabajo tradicionales, sino también otros lugares en los que se llevan a cabo actividades económicas, así como áreas cruciales para los trabajadores, como lo son un transporte público seguro y una buena oferta de formación profesional.

Resultado previsto

20. En el nuevo instrumento o instrumentos se podrían incorporar definiciones claras y orientaciones con respecto a las funciones y responsabilidades, medidas de prevención y apoyo, mecanismos de solución de conflictos, el papel del diálogo social, incluida la negociación colectiva y la importancia de recopilar y analizar datos fiables. Además, aportarían elementos para las políticas nacionales sobre la violencia y el mundo del trabajo, y sentarían bases sólidas para la formulación de políticas y la acción de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.

¹⁹ Un estudio de 2014 realizado en Nueva Zelanda, por ejemplo, estima que la violencia doméstica cuesta a los empleadores 368 millones de dólares neozelandeses al año, con un costo previsto de 3 700 millones en los próximos diez años. Se han llevado a cabo estudios similares en Australia y Reino Unido.

Preparación de la discusión de la Conferencia

21. Los preparativos se llevarían a cabo en coordinación con la labor relativa a la igualdad de género y la no discriminación en el marco de las esferas de importancia decisiva (ACI) y de las esferas de resultados correspondientes al bienio 2016-2017, en particular la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, y en el contexto de la iniciativa del Director General para el centenario de la Organización relativa a las mujeres en el trabajo. La labor preparatoria se sustentaría en trabajos de investigación, estudios de buenas prácticas y recopilación de datos. Se organizarían reuniones preparatorias tripartitas para definir el alcance y el contenido de los futuros instrumentos, recabar aportaciones de los mandantes tripartitos y generar un sentimiento de identificación con los resultados. Otros componentes importantes del proceso de preparación serían los talleres regionales y las consultas con los organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

3. *Migración laboral (discusión general)*

Índole y contexto del punto propuesto

22. En su 320.^a reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que presentase al Consejo de Administración, en su 322.^a reunión (noviembre de 2014), una propuesta relativa a la posibilidad de seleccionar un punto relativo a la migración laboral, con miras a la celebración de una discusión general en una futura reunión de la Conferencia ²⁰. La Memoria que presentó el Director General a la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia sobre el establecimiento de un programa de la OIT para una migración equitativa fue acogida favorablemente ²¹.
23. La propuesta se basa en las observaciones realizadas con respecto a la Memoria del Director General, en las conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral (noviembre de 2013) y en las discusiones y decisiones recientes del Consejo de Administración ²². Asimismo, se basa en la discusión que tuvo lugar en la 92.^a reunión de la Conferencia (2004) ²³ y en la Reunión tripartita de expertos que se celebró posteriormente y en la que se adoptó el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Además, en la preparación de las propuestas de programa y presupuesto y en el plan estratégico de transición para 2016-2017 se seleccionó la «Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales» como una de las esferas de resultados.
24. Se podría considerar la posibilidad de celebrar una discusión general en 2018 que se centrara en los dos elementos del programa de la OIT para una migración equitativa que están interrelacionados y que los mandantes han definido como ámbitos de actuación prioritarios, a saber:
- 1) instaurar procesos de contratación equitativos, y

²⁰ Documento GB.320/PV, párrafo 426.

²¹ OIT: *Migración equitativa – Un programa para la OIT*, Memoria del Director General, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión, Ginebra, 2014.

²² Documentos TTMLM/2013/14; GB.316/PV, párrafos 328-352; GB.317/PV, párrafos 273-279, y GB.319/PV, párrafos 341-352.

²³ Conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, que abarca un plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes.

- 2) apoyar una gobernanza equitativa y eficaz de la migración y la movilidad laboral a nivel bilateral y regional.
25. La Oficina ya está realizando actividades en estos ámbitos. Sin embargo, siguen siendo necesarias una acción más concertada y una mayor orientación por parte de los mandantes.
26. La discusión general propuesta se basaría en la labor realizada por la OIT durante su ejercicio de la presidencia del Grupo Mundial sobre Migración en 2014, en particular en la iniciativa de la OIT para la equidad en la contratación (*Fair Recruitment Initiative*) desarrollada en el marco del grupo de trabajo sobre migración y trabajo decente del Grupo Mundial sobre Migración, así como en la labor realizada en colaboración con la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo que dirige el Banco Mundial. En esta alianza participan organizaciones de trabajadores y de empleadores y su mandato consiste en desarrollar y poner a prueba buenas prácticas en países piloto con miras a que se apliquen mejor las normas internacionales del trabajo en la contratación de trabajadores migrantes. Su objetivo es medir y reducir los costos de la migración laboral para los trabajadores migrantes a través de la formulación de orientaciones prácticas sobre cómo mejorar su protección a través de acuerdos bilaterales sobre migración laboral. La OIT también está apoyando los procesos tripartitos sobre movilidad de los trabajadores en los marcos regionales de integración económica, por ejemplo en el contexto de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África (Ouagadougou+10), la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo, el Foro sobre cuestiones laborales de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental, y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental. En estas iniciativas se abordan las principales prioridades señaladas en la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral (2013), en la Declaración del Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo, que adoptó la Asamblea General de las Naciones Unidas en octubre de 2013, y en los ocho puntos del programa de acción del Secretario General de las Naciones Unidas. La discusión general se beneficiaría de los resultados de la labor iniciada por la Oficina para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales a fin de que puedan participar plenamente en la elaboración de políticas de migración laboral a nivel regional, en particular en el marco de varias esferas de importancia decisiva.

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

27. En la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia, muchos gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores hicieron hincapié en la importancia de reglamentar los servicios de contratación y colocación para impedir las prácticas fraudulentas y las violaciones graves de los derechos de los trabajadores migrantes, y de asegurarse de que los interlocutores sociales tengan un mayor protagonismo en las decisiones de política sobre migración. Un gran número de países ha adoptado acuerdos o memorandos de entendimiento bilaterales en importantes corredores de migración, pero la movilidad de los trabajadores es un aspecto que está cada vez más presente y que plantea problemas de gobernanza en la mayoría de los procesos de integración regional, en particular en determinados países que fueron en su día países de origen y que ahora son también países de destino, como en el hemisferio sur, en donde en los últimos diez años se han intensificado los flujos transfronterizos de trabajadores.

Valor añadido de una discusión de la Conferencia

28. Una discusión de la Conferencia permitiría intercambiar información sobre prácticas óptimas entre las regiones, evaluar la pertinencia y eficacia de las actividades de la OIT y proponer otras herramientas y orientaciones para que el programa de la OIT para una migración equitativa pueda hacerse realidad. La discusión también se basaría en el resultado del estudio general relativo a los instrumentos sobre migración laboral que está

previsto que prepare la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y que se discuta en la reunión de la Conferencia de 2016²⁴.

Resultado previsto

29. La discusión general propuesta brindaría orientaciones para reforzar la labor de la OIT y potenciar su impacto en materia de movilidad de los trabajadores y contratación de trabajadores migrantes, así como para mejorar la capacidad de los ministerios de trabajo y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para influir en las discusiones de política y promover una migración equitativa. Entre las posibles actividades de seguimiento a cargo de la Conferencia y del Consejo de Administración podría figurar la elaboración de una guía o de un plan de acción sobre contratación equitativa y sobre cooperación bilateral y regional en materia de migración y movilidad de los trabajadores.

Preparación de la discusión de la Conferencia

30. La Oficina prepararía un informe sobre la base de los resultados de la labor de la OIT y de las investigaciones en curso sobre contratación equitativa y acuerdos bilaterales. Los costos para la Oficina serían los derivados de la preparación de las discusiones de la Conferencia.

²⁴ Documento GB.321/PV/Proyecto, párrafo 78.