



## Consejo de Administración

325.ª reunión, Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015

GB.325/INS/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 1.º de octubre de 2015

Original: inglés

### SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

#### Finalidad del documento

A la luz de la decisión adoptada en la 323.ª reunión (marzo de 2015), seguir utilizando un enfoque estratégico y coherente para establecer los órdenes del día de las 106.ª (2017), 107.ª (2018) y 108.ª (2019) reuniones de la Conferencia, y conservando cierta flexibilidad para seleccionar los puntos de los órdenes del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019 y para completar el orden del día de la reunión de 2017 (véase el proyecto de decisión en el párrafo 34).

**Objetivo estratégico pertinente:** Los cuatro objetivos estratégicos.

**Repercusiones en materia de políticas:** Repercusiones para el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2017 y después de ese año.

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

**Repercusiones financieras:** Las derivadas del hecho de la inscripción de puntos en el orden del día de la Conferencia y de cualquier reunión preparatoria propuesta.

**Seguimiento requerido:** Todas las repercusiones relacionadas con el seguimiento se someterán a la consideración del Consejo de Administración en su 325.ª reunión (noviembre de 2015).

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

**Documentos conexos:** GB.325/INS/5/1, GB.325/5/2, GB.325/INS/6, GB.325/15/2, GB.323/PV (párrafos 4-18, 19-33 y 346-360), GB.323/INS/2, GB.322/PV (párrafos 8-17, 18-27 y 309-330), GB.322/INS/2, 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.).



## 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 <sup>1</sup>, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>2</sup> y el Reglamento del Consejo de Administración <sup>3</sup>. El orden del día de la Conferencia se compone de puntos inscritos de oficio y puntos técnicos.
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. Se ha convertido en práctica habitual incluir en el orden del día de la Conferencia tres puntos técnicos 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. Los puntos técnicos que se han de inscribir en el orden del día de la Conferencia se debaten en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración.
4. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (en adelante, la Declaración sobre la Justicia Social), y su seguimiento ha dado lugar al establecimiento de un sistema de discusiones recurrentes en el marco de las reuniones de la Conferencia diseñado para 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 <sup>4</sup>. 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 su 304.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2009), que estas discusiones recurrentes se enmarcarían en un ciclo de siete años <sup>5</sup>, 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 vez <sup>6</sup>, con arreglo a la siguiente secuencia: empleo (primera discusión recurrente, 2010), protección social (seguridad social) (primera discusión recurrente, 2011), principios y

<sup>1</sup> Artículos 14, 1) y 16, 3).

<sup>2</sup> En particular, los artículos 7, 7 *bis*, 8 y 12.

<sup>3</sup> Sección 5 y artículo 6.2.

<sup>4</sup> Declaración sobre la Justicia Social, Parte II, A), i), y su anexo, Parte II, B), i).

<sup>5</sup> Con arreglo a la Parte II, B), del anexo de la Declaración sobre la Justicia Social, las modalidades para la discusión recurrente son acordadas por el Consejo de Administración.

<sup>6</sup> Documento GB.304/PV, párrafo 183, *b*).

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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> reunión (2016) a la 106.<sup>a</sup> reunión (2017) de la Conferencia (segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo) <sup>7</sup>.

## **Contexto de la presente discusión sobre el orden del día de la Conferencia**

6. En su 322.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2014), el Consejo de Administración adoptó el concepto de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de la 106.<sup>a</sup> (2017), la 107.<sup>a</sup> (2018) y la 108.<sup>a</sup> (2019) reuniones de la Conferencia. En la 323.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2015), examinó varias propuestas para poner en práctica el enfoque estratégico y coherente y decidió seguir examinando la cuestión del orden del día de la Conferencia en su presente reunión (noviembre de 2015) <sup>8</sup>.
7. En el presente documento se abordan tres temas importantes relacionados con el orden del día de la Conferencia. La sección A trata sobre la inscripción en el orden del día de la 105.<sup>a</sup> reunión (2016) de la Conferencia de puntos específicos relativos a propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), y a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185). En la sección B se examina la aplicación de un enfoque estratégico y coherente al proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia desde 2017 hasta 2019, con arreglo a los procedimientos de la Hoja de ruta presentada en la 323.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2015) del Consejo de Administración <sup>9</sup>. En la sección C se propone una versión actualizada de los procedimientos para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia. En el anexo I se presenta una sinopsis de la situación actual con respecto a la selección de los puntos que se han de inscribir en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2019), que fue presentada anteriormente al Consejo de Administración en noviembre de 2014 y en marzo de 2015. En el anexo II se indican los plazos para el establecimiento de los órdenes del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019 de la Conferencia. Por último, el anexo III contiene los tres puntos propuestos que examina actualmente el Consejo de Administración, y que fueron revisados a la luz de las discusiones celebradas en marzo de 2015.

### **A. Puntos adicionales para el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia (el MLC, 2006, y Convenio núm. 185)**

8. En su 322.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2014), el Consejo de Administración decidió convocar la segunda reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII

<sup>7</sup> Documento GB.320/PV, párrafo 351; véase también el documento GB.322/INS/3.

<sup>8</sup> Documento GB.323/PV, párrafos 4-18.

<sup>9</sup> Documento GB.323/INS/2, párrafo 32.

del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) <sup>10</sup>. La reunión del Comité se celebrará en Ginebra del 8 al 10 de febrero de 2016 para examinar las propuestas de enmienda presentadas por representantes del Grupo de los Armadores y del Grupo de la Gente de Mar nombrados ante el Comité.

9. El Comité Tripartito Especial cumple varias funciones en virtud del MLC, 2006 incluido un papel fundamental, con arreglo al artículo XV, en el proceso simplificado que permite enmendar el Código del Convenio. El artículo XV prevé que las propuestas de enmienda, acompañadas de un resumen de las observaciones o sugerencias conexas, se han de transmitir al Comité para que las examine. Si el Comité las adopta, las enmiendas deben presentarse «a la siguiente reunión de la Conferencia para su aprobación» <sup>11</sup>. Como en el caso de la primera serie de enmiendas propuestas al Código (fueron presentadas en la primera reunión del Comité, en abril de 2014, y luego adoptadas por la Conferencia en su 103.ª reunión (junio de 2014)), sólo sería necesario organizar una sesión breve, dado que la decisión de la Conferencia sólo puede consistir en aprobar las enmiendas o en remitirlas al Comité para que las reexamine <sup>12</sup>.
10. En su 323.ª reunión (marzo de 2015), el Consejo de Administración también decidió constituir un Comité Marítimo Tripartito *ad hoc* para que se reúna en 2016 con el mandato de formular propuestas de enmienda apropiadas a los anexos del Convenio núm. 185, a fin de presentarlas a la Conferencia para su adopción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, párrafo 1, del Convenio núm. 185 <sup>13</sup>. El Comité Marítimo Tripartito *ad hoc* se reunirá en febrero de 2016, inmediatamente después de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial. En marzo de 2015, el Consejo de Administración también decidió inscribir en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia un punto titulado «Enmienda de los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)» <sup>14</sup>. Se propone proceder de la misma manera que con las propuestas de enmienda al Código del MLC, 2006, dado que sólo se necesitará celebrar una breve sesión de la Conferencia y no hará falta establecer una comisión específica de la Conferencia. Si bien las disposiciones pertinentes del Convenio núm. 185, a diferencia de las del MLC, 2006, no excluyen una discusión sustantiva de las propuestas de enmienda en la Conferencia, esa discusión no se requiere necesariamente. En vista de que la reunión de 2016 de la Conferencia no es una reunión marítima, sería lógico que la tarea de la Conferencia se limite a aprobar (o a rechazar) las enmiendas propuestas por el Comité Marítimo Tripartito *ad hoc*.

<sup>10</sup> Documento GB.322/PV, párrafo 518, c).

<sup>11</sup> MLC, 2006, artículo XV, párrafo 5.

<sup>12</sup> En su primera reunión, celebrada en abril de 2014, el Comité adoptó las enmiendas al Código relativas a las reglas 2.5 y 4.2 del MLC, 2006. El Consejo de Administración transmitió estas enmiendas a la Conferencia en su 103.ª reunión (2014). No se previeron fondos para establecer una comisión específica de la Conferencia. El 10 de junio de 2014, la sesión plenaria de la Conferencia tomó nota del informe del Presidente del Comité, al cual se anexaron las enmiendas adoptadas por el Comité. El 11 de junio de 2014, la Conferencia aprobó las enmiendas; véanse los documentos GB.320/PV y GB.320/INS/2, párrafo 42, b).

<sup>13</sup> El párrafo 1 del artículo 8 del Convenio dispone lo siguiente: «Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones pertinentes del presente Convenio, la Conferencia Internacional del Trabajo, asesorada por un órgano marítimo tripartito de la Organización Internacional del Trabajo debidamente constituido, podrá modificar los anexos al Convenio. La correspondiente decisión se adoptará por una mayoría de los dos tercios de los delegados presentes en la Conferencia, incluida al menos la mitad de los Miembros que hayan ratificado el Convenio».

<sup>14</sup> Documento GB.323/PV, párrafo 360, c); véase también GB.323/LILS/4.

11. Teniendo en cuenta lo que antecede, se propone que el Consejo de Administración inscriba provisionalmente el punto sobre la aprobación de las enmiendas propuestas al Código del MLC, 2006 en el orden del día de la 105.<sup>a</sup> reunión (junio de 2016) de la Conferencia, a reserva de cualquier enmienda que pueda adoptar el Comité Tripartito Especial en febrero de 2016<sup>15</sup>. En vista de que éste sería el segundo tema marítimo que se inscriba en el orden del día de la misma reunión de la Conferencia, se propone reunirlos bajo un mismo punto sobre cuestiones marítimas, que conste de dos subpuntos, uno relacionado con la adopción de enmiendas a los anexos al Convenio núm. 185 y el otro, con la aprobación de las enmiendas al Código del MLC, 2006.

## **B. Aplicación de un enfoque estratégico y coherente al proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia (2017-2019)**

### ***Flexibilidad en el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia para 2017, 2018 y 2019***

12. Al adoptar el enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de la Conferencia en su 322.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2014), el Consejo de Administración acordó los elementos que deberían tenerse en cuenta para coordinar, en la mayor medida posible, los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia que preceden a la reunión del año del centenario en 2019<sup>16</sup>. El aspecto estratégico de este enfoque permitiría reforzar los nexos entre las reuniones pertinentes de la Conferencia, así como entre el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia y, por un lado, el Plan Estratégico para 2018-2021 y, por otro lado, la puesta en práctica de las siete iniciativas del centenario<sup>17</sup>. También deberá tenerse en cuenta el seguimiento de la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social que realizará la Conferencia en su reunión de 2016<sup>18</sup>. Para ello, será de fundamental importancia asegurar la identificación tripartita y prever la flexibilidad suficiente en la selección de los puntos del orden del día de la Conferencia. También es importante garantizar que el enfoque se base en una clara comprensión de la adecuada división del trabajo entre los distintos actores y que tenga en cuenta la necesidad de abordar cuestiones de actualidad o cuestiones emergentes, así como la necesidad de prever tiempo suficiente para la preparación y, en particular, para los puntos normativos<sup>19</sup>.

<sup>15</sup> Se procedió del mismo modo que con el primer grupo de enmiendas que examinó el Comité Tripartito Especial; véase GB.322/PV, párrafo 42, b).

<sup>16</sup> Documento GB.322/PV, párrafo 17, 2).

<sup>17</sup> Además de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, las iniciativas del centenario comprenden la iniciativa relativa a la gobernanza, la iniciativa relativa a las normas, la iniciativa verde, la iniciativa relativa a las empresas, la iniciativa para poner fin a la pobreza, y la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo.

<sup>18</sup> Los miembros empleadores recalcaron que «... el Marco de Políticas y Estrategias para 2018-2021 debería utilizarse como base para tomar una decisión sobre el orden del día de la Conferencia. La evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, prevista para 2016, las otras iniciativas para el centenario y la agenda para el desarrollo después de 2015, podrían tenerse en cuenta en el Marco de Políticas y Estrategias» (GB.323/PV, párrafo 5).

<sup>19</sup> Documentos GB.323/INS/2, párrafo 31, y GB.322/INS/2, párrafo 16, c).

13. Al examinar el proceso de establecimiento de los puntos del orden del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019 de la Conferencia, habrá que evaluar las repercusiones de <sup>20</sup>: i) las discusiones y los resultados de la 104.<sup>a</sup> reunión (2015) de la Conferencia, y en particular de la discusión de la Memoria del Director General sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo y los resultados de la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) y de la discusión general sobre las pequeñas y medianas empresas (PYME) y creación de empleo decente y productivo; ii) la decisión prevista de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y iii) la experiencia de la reunión de la Conferencia de dos semanas de duración, en 2015 <sup>21</sup>. Estas cuestiones se examinarán en dos puntos diferentes del orden del día del Consejo de Administración y las discusiones correspondientes sin duda aportarán aclaraciones sobre el establecimiento del orden del día de la Conferencia.

### ***Primera etapa del procedimiento para el establecimiento del orden del día de la Conferencia***

Resultados de la 104.<sup>a</sup> reunión (junio de 2015) de la Conferencia

*Discusión de la Memoria del Director General sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*

14. La Memoria del Director General a la 104.<sup>a</sup> reunión (2015) de la Conferencia señala un proceso dividido en tres etapas para la puesta en práctica de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, que culminará en la 108.<sup>a</sup> reunión (2019). A este respecto, «[s]ería conveniente dedicar una parte importante, cuando no la totalidad, del orden del día de la reunión del centenario a esta iniciativa, en la medida en que lo permitan la Constitución y otras labores que requieren atención». En la Memoria se recalca que «... las decisiones acerca de la organización de la 108.<sup>a</sup> reunión (2019) de la Conferencia deberían responder principalmente a la necesidad de garantizar la consecución del objetivo principal de formular orientaciones concretas para encaminar el rumbo que ha de tomar la OIT en su segundo siglo de existencia. Con esto en mente, es fundamental preguntarse si la Conferencia debería adoptar una «Declaración sobre el centenario» de carácter solemne» <sup>22</sup>. La idea de este proceso recibió un amplio apoyo durante la reunión de 2015 de la Conferencia, durante el intercambio de opiniones sobre las repercusiones que tendría en la elaboración del orden del día de la Conferencia <sup>23</sup>. Se presentaron algunas propuestas relativas a la adopción de una Declaración con motivo del centenario que se prepararía

<sup>20</sup> Véase el procedimiento presentado en marzo de 2015, documento GB.323/INS/2, párrafo 32.

<sup>21</sup> A este respecto, véase el documento GB.325/WP/GBC. En marzo de 2015, se expresaron diferentes opiniones con respecto al establecimiento del orden del día de la Conferencia en el contexto de la reunión de dos semanas de junio de 2015; documento GB.323/PV, párrafos 5 (Grupo de los Empleadores), 7 (Grupo de los Trabajadores) y 8 (PIEM).

<sup>22</sup> OIT: *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Informe I, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2015, párrafos 12-19.

<sup>23</sup> Véase la declaración del Presidente del Grupo de los Empleadores: «el Grupo de los Empleadores considera, por lo tanto, que una próxima reunión de la Conferencia, la de 2017 por ejemplo, podría acoger una discusión exhaustiva sobre el futuro del trabajo» (*Actas Provisionales* núm. 7, pág. 3); véase también la declaración del Presidente del Grupo de los Trabajadores: «Sería prematuro decidir ahora si todos los puntos del orden del día de la reunión de 2019 de la Conferencia o gran parte de ellos tendrían que consagrarse a la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Sin embargo, no somos partidarios de una reunión de la Conferencia en la que sólo haya una discusión general sobre el futuro del trabajo...» (*Actas Provisionales* núm. 7, pág. 3).

mediante una primera discusión en la 107.<sup>a</sup> reunión (2018). En el Consejo de Administración también se expresó un amplio apoyo a la idea de que la mayor parte del orden del día de la reunión del centenario en 2019 debería estar dedicada a considerar cuestiones derivadas de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo <sup>24</sup>.

- 15.** En la discusión de la Memoria del Director General se destacó que será necesario proceder con la mayor flexibilidad posible para seleccionar los puntos del orden del día de la Conferencia en el período anterior a la reunión del centenario en 2019. Por tanto, será necesario que el Consejo de Administración examine las consecuencias de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo para el establecimiento del orden del día de la Conferencia, no sólo para la reunión del centenario, sino también para reuniones anteriores <sup>25</sup>.

*Discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) y discusión general sobre pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo*

- 16.** La consideración conjunta del orden del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019 de la Conferencia debería reforzarse mediante el establecimiento de vínculos apropiados con las discusiones y los resultados de las reuniones de 2015 y 2016 de la Conferencia <sup>26</sup>. En las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) y a las PYME y la creación de empleo decente y productivo se invita a la OIT a adoptar medidas en pro de la coordinación, y a velar por que los resultados de estas discusiones fundamenten la preparación de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que se celebrará en 2016 <sup>27</sup>.
- 17.** Por el momento, no se observan más repercusiones directas en el orden del día de la Conferencia; sin embargo, el debate de la presente reunión del Consejo de Administración sobre el seguimiento de ambas discusiones podría generar elementos nuevos <sup>28</sup>. El seguimiento de las conclusiones relativas a la discusión recurrente reviste una importancia particular en el contexto de la protección efectiva de los trabajadores empleados en formas atípicas de empleo, la cual constituye una de las prioridades de actuación de la OIT para lograr una protección de los trabajadores más incluyente y efectiva <sup>29</sup>. Esta cuestión figura entre las opciones para futuras reuniones de la Conferencia que se ha decidido desestimar con carácter temporal, hasta que sean consideradas aptas para el examen de su inscripción en el orden del día de la Conferencia <sup>30</sup>.

<sup>24</sup> Documento GB.323/INS/2, párrafo 29.

<sup>25</sup> Documentos GB.323/INS/15/2 y GB.325/INS/15/2.

<sup>26</sup> Documento GB.323/INS/2, párrafo 9.

<sup>27</sup> OIT: Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, párrafo 20, e); resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), párrafo 20, f): Conferencia Internacional del Trabajo, 104.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2015.

<sup>28</sup> Documentos GB.325/INS/5/2 y GB.323/INS/5/1.

<sup>29</sup> OIT: Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), párrafo 21, c), Conferencia Internacional del Trabajo, 104.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2015.

<sup>30</sup> Véase el párrafo 31 *infra* (documentos GB.322/PV, párrafo 17, 3), c), y GB.322/INS/2, párrafo 27).

## **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

18. En su presente reunión, el Consejo de Administración ha de examinar un informe provisional sobre la decisión adoptada por la Asamblea General con respecto a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el marco de este debate, se debería aclarar la incidencia de dicha decisión en el establecimiento del orden del día de la Conferencia<sup>31</sup>. El punto propuesto sobre la cooperación para el desarrollo ha sido revisado con arreglo al nuevo marco de desarrollo sostenible.
19. La adopción por la Asamblea General de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible constituye un elemento importante que debe tomarse en consideración al aplicar el enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia. En el informe relativo al seguimiento de las iniciativas para el centenario, presentado en la 322.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2014), se destacó la importancia de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el contexto de la iniciativa para poner fin a la pobreza. No obstante, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también están directamente relacionados con otras iniciativas para el centenario<sup>32</sup>.
20. La aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS brindan una excelente oportunidad para optimizar la contribución de la OIT a la erradicación de la pobreza en el mundo, a la luz de su mandato constitucional y de la ventaja singular que le otorga su estructura tripartita y su sistema normativo. Al mismo tiempo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS representan un cambio de paradigma en términos de desarrollo, y crean responsabilidades universales respecto de su aplicación en los países desarrollados y en desarrollo. En marzo de 2015, en el contexto de la discusión del Consejo de Administración sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia, se sugirió que la Conferencia celebrase una discusión amplia sobre el papel de la OIT en la promoción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que podrían abordarse la erradicación de la pobreza y el tema de la cooperación para el desarrollo, del que es objeto de una propuesta específica para el orden del día de la Conferencia. Un debate de la Conferencia, en forma de una discusión general sobre el papel de la OIT en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, debería plantearse en los términos del plan de seguimiento de las Naciones Unidas<sup>33</sup>.
21. Cabe señalar en relación con este posible punto que la intención del Director General es que el tema de la Memoria que ha de presentar a la 105.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2016) sea la iniciativa del centenario para poner fin a la pobreza, que abarca los componentes de empleo y protección social de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como parte de

<sup>31</sup> Documento GB.325/INS/6. Cabe tomar en consideración los resultados de dos grandes eventos relacionados con la decisión de la Asamblea General: la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Addis Abeba, del 13 al 16 de julio de 2015); y el 21.<sup>er</sup> período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (París, del 30 de noviembre al 11 de diciembre de 2015). El resultado de la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social que tendrá lugar en 2016 resultará asimismo pertinente a la hora de definir la función de la OIT en el sistema multilateral, incluido el sistema de las Naciones Unidas.

<sup>32</sup> Documentos GB.323/INS/2, párrafos 21 a 25; GB.322/PV, párrafo 9 (Grupo de los Trabajadores); GB.322/INS/2, párrafo 14, y GB.322/INS/13/2, párrafo 7.

<sup>33</sup> Documento GB.323/INS/2, párrafo 25. Cabe suponer que en dicho debate se abordarán, en particular, las repercusiones del seguimiento y se examinará la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluido el marco de indicadores mundiales que la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas adoptará en marzo de 2016.

su objetivo. Por consiguiente, es de prever que los mandantes tengan numerosas oportunidades de expresar sus opiniones sobre la agenda en el curso de los debates en sesión plenaria de la reunión de 2016 de la Conferencia.

### **Próximas etapas del procedimiento**

22. Habida cuenta de las consideraciones que anteceden, la situación relativa a la aplicación del enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de la Conferencia sigue dependiendo de la evolución y los resultados de las próximas discusiones<sup>34</sup>.
23. En cuanto a la coherencia con el Plan Estratégico para 2018-2021, se habrá de procurar que el enfoque utilizado para establecer el orden del día de las reuniones previas a 2019 esté en consonancia con los principales resultados que espera obtener durante dicho período de planificación y con las estrategias correspondientes. El proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia está basado en una serie de directrices y ejes con los que se podría determinar un conjunto de resultados para el período comprendido entre 2018 y 2021, incluidas la aplicación de las iniciativas para el centenario, la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social y las decisiones dimanantes de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>35</sup>. Los progresos alcanzados en la elaboración del Plan Estratégico para 2018-2021, que se presentarán al Consejo de Administración en noviembre de 2016 junto con un examen preliminar de propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019, permitirán una mayor comprensión de los vínculos que se han de crear con el establecimiento del orden del día de la Conferencia y propiciarán la sinergia de ambos procesos.
24. La discusión sobre el informe anual de los progresos realizados en la aplicación de las iniciativas para el centenario, que tendrá lugar durante la presente reunión del Consejo de Administración, debería fundamentar el examen de la relación entre este proceso y el establecimiento del orden del día de la Conferencia<sup>36</sup>. Además de la iniciativa para poner fin a la pobreza y la relativa al futuro del trabajo, cabe destacar las siguientes:
  - *la iniciativa relativa a la gobernanza*: el resultado de la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social prevista para junio de 2016, así como la discusión de seguimiento que se celebrará en la reunión de noviembre de 2016 del Consejo de Administración, incidirán en el establecimiento del orden del día de la Conferencia a partir de 2017<sup>37</sup>, especialmente en lo que atañe a las modalidades de las discusiones recurrentes<sup>38</sup>.
  - *la iniciativa relativa a las normas*: los progresos realizados en la aplicación de esta iniciativa deberían permitir una mayor comprensión de la coordinación entre el mecanismo de examen de las normas y la identificación y selección de los puntos

<sup>34</sup> Documento GB.323/PV, párrafo 8 (PIEM). Véase asimismo el anexo II. En consecuencia, los elementos relativos a los vínculos entre el establecimiento del orden del día de la Conferencia y otros procesos, presentados en marzo de 2015, siguen siendo pertinentes. Véase el documento GB.323/INS/2, párrafos 17-29.

<sup>35</sup> Documento GB.320/PFA/3.

<sup>36</sup> Documento GB.325/INS/15/2.

<sup>37</sup> Véase el anexo II.

<sup>38</sup> Documento GB.322/PV, párrafos 9 (Grupo de los Trabajadores) y 11 (PIEM).

normativos del orden del día de la Conferencia. Además, la posible entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1997, que permitiría a la Organización derogar convenios obsoletos, influiría en el orden del día de la Conferencia<sup>39</sup>.

- *la iniciativa relativa a las empresas*: el informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de esta iniciativa, que se presentará en la 326.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2016)<sup>40</sup>, y el resultado de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016) podrían dar lugar a nuevos elementos<sup>41</sup>.
- *la iniciativa verde*: la Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (octubre de 2015) guarda relación con una de las opciones para futuras reuniones de la Conferencia: la transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Éste es uno de los temas desestimados con carácter temporal, en espera de que la Oficina lleve a cabo trabajos adicionales<sup>42</sup>.
- *la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo*: en la presente reunión, se invita al Consejo de Administración a que considere la posibilidad de seleccionar el punto relativo a la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, a efectos de la elaboración de normas.

### **Los tres puntos propuestos**

- 25.** Cabe seleccionar un tercer punto técnico para la reunión de 2017 de la Conferencia, que se sumará a los dos puntos acordados, a saber: el «Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización

<sup>39</sup> Sólo se requiere una ratificación adicional para la entrada en vigor del Instrumento de 1997. Una vez que haya entrado en vigor, el Consejo de Administración podrá inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto relativo a la derogación de un convenio, de conformidad con las garantías de procedimiento previstas en el artículo 5.4 del Reglamento del Consejo de Administración: «Cuando se proponga inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto destinado ya sea a la derogación de un convenio en vigor, ya sea al retiro de un convenio que no esté en vigor o de una recomendación, la Oficina presentará al Consejo de Administración un informe que contenga todos los datos pertinentes de que disponga al respecto. [...] La decisión del Consejo de Administración] deberá ser, en la medida de lo posible, objeto de un consenso o, de no poder alcanzarse éste durante dos reuniones consecutivas del Consejo, obtener la mayoría de cuatro quintos de los miembros del Consejo con derecho a voto durante la segunda reunión». Véanse asimismo los documentos GB.323/PV, párrafo 325 (Grupo de los Empleadores), GB.323/LILS/2, párrafos 4 y 12, y GB.320/PV, párrafo 571 (Grupo de los Empleadores).

<sup>40</sup> Documento GB.322/INS/13/2, párrafo 6.

<sup>41</sup> Véase asimismo la declaración formulada por el Presidente del Grupo de los Trabajadores en la 323.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2015): «Habida cuenta de que, en 2016, tendrá lugar una discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y en 2017 se conmemorará el 40.º aniversario de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, añade que, en el marco de la iniciativa relativa a las empresas, la OIT debería marcarse el objetivo de dar nuevo impulso a esa Declaración y efectuar una labor de seguimiento sólida» (documento GB.323/PV, párrafo 7).

<sup>42</sup> Véanse los documentos GB.323/PV, párrafo 7 (Grupo de los Trabajadores); GB.322/INS/2, párrafo 25; GB.322/PV, párrafos 8 (Grupo de los Empleadores) y 9 (Grupo de los Trabajadores), y GB.320/INS/2, párrafo 28.

del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)», segunda discusión; y la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. Las tres propuestas objeto de examen, entre las que se debería seleccionar una, son las siguientes:

- i) violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, ya sea con miras a la elaboración de normas, mediante el procedimiento de doble discusión (anexo III, sección 1), o con miras a la celebración de una discusión general;
- ii) migración laboral (discusión general) (anexo III, sección 2), y
- iii) eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en favor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (discusión general) (anexo III.3)<sup>43</sup>.

**26.** Además de requerir cierta flexibilidad a la hora de establecer el orden del día de la Conferencia, los mandantes también han destacado, durante los debates relativos a la reforma de la misma, que el calendario de las decisiones finales sobre el orden del día de la Conferencia debería tener en cuenta la necesidad de prever tiempo suficiente para la preparación. Ello se aplica, en particular, a los puntos de carácter normativo, cuyas etapas preparatorias responden a una serie de plazos estipulados en el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. El procedimiento de doble discusión en dos reuniones consecutivas de la Conferencia debe seguir siendo la norma general cuando se tratara de la elaboración de normas<sup>44</sup>.

**27.** En la reunión de marzo de 2015 del Consejo de Administración, se reconoció la importancia del punto relativo a la violencia contra las mujeres y los hombres, y su pertinencia para la aplicación de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo<sup>45</sup>. Sin embargo, algunos miembros pidieron aclaraciones en cuanto a la naturaleza de la norma propuesta. La propuesta revisada tiene por objetivo proporcionar la información adicional solicitada sobre el punto normativo relativo a la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Por consiguiente, el Consejo de Administración podría estimar conveniente inscribir este punto en el orden del día de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia como un punto de carácter normativo, para una primera discusión, de conformidad con las disposiciones relativas a las etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión que figuran en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, o bien como un punto para discusión general.

**28.** Habida cuenta de que el tema ha recibido un apoyo amplio y constante, el Consejo de Administración también podría estimar conveniente seleccionar el punto relativo a la migración laboral, con miras a la celebración de una discusión general en 2017 ó 2018, a la luz de la acuciante necesidad de mejorar la gobernanza de la migración a nivel nacional, bilateral, regional e interregional, en particular de regular los servicios de contratación y

<sup>43</sup> Como se indicó anteriormente, el punto referente a la «eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en un contexto mundial en continua transformación (discusión general)» ha sido revisado a la luz de las novedades relativas a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<sup>44</sup> Documento GB.322/INS/2, párrafo 22; véase, asimismo, documento GB.319/WP/GBC, párrafo 15.

<sup>45</sup> Documento GB.323/PV, párrafos 5 (Grupo de los Empleadores), 6 (Grupo de los Trabajadores), 8 (PIEM), 11 (Francia), 12 (Estados Unidos), 14 (Brasil) y 15 (México).

colocación de trabajadores a fin de prevenir los abusos y las violaciones graves<sup>46</sup>. En el debate sobre la Memoria que el Director General presentó a la Conferencia en 2015, se hizo hincapié en la importancia que reviste este tema para el examen de la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

29. También se ha manifestado un cierto apoyo a la selección del punto relativo a la cooperación para el desarrollo con miras a la celebración de una discusión general<sup>47</sup>. Esta propuesta ha sido modificada con arreglo al nuevo marco establecido por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Antes de considerar su inscripción en orden del día de la Conferencia, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno decidir si la cooperación para el desarrollo debe constituir un punto independiente en la reunión de 2017, o debe integrarse en un debate más amplio sobre la iniciativa para poner fin a la pobreza<sup>48</sup> o sobre la función de la OIT en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Además, se debería tener presente que la iniciativa para poner fin a la pobreza será el tema de la Memoria que el Director General someterá a la reunión de la Conferencia de 2016.

### ***Posibles temas específicos para futuras reuniones***

30. Cabe recordar que, tras la discusión celebrada en noviembre de 2014, se decidió desestimar con carácter temporal cuatro temas específicos, hasta que fueran considerados aptos para un examen más exhaustivo por el Consejo de Administración, por ejemplo, en el marco de la aplicación del enfoque estratégico y coherente<sup>49</sup>. La Oficina ha tomado nota de las manifestaciones de apoyo relativas a algunos de estos temas y les dará seguimiento a su debido tiempo<sup>50</sup>.
31. En marzo de 2015, se propusieron dos nuevos temas para futuras discusiones de la Conferencia: la relación entre el empleo y la protección social, y las desigualdades en el mundo del trabajo<sup>51</sup>. Se seguirá trabajando en estos dos nuevos temas, a fin de considerar su inscripción en el orden del día de la Conferencia. Se ha recibido una propuesta para el

<sup>46</sup> Documentos GB.323/PV, párrafos 5 (Grupo de los Empleadores), 6 (Grupo de los Trabajadores), 8 (PIEM), 10 (Turquía), 14 (Brasil) y 15 (México), y GB.322/PV, párrafos 9 (Grupo de los Trabajadores) y 15 (Turquía).

<sup>47</sup> Documentos GB.323/PV, párrafos 5 (Grupo de los Empleadores), 8 (PIEM), 10 (Turquía), 13 (Japón) y 14 (Brasil); y GB.322/PV, párrafos 12 (Francia), 14 (Japón) y 15 (Turquía).

<sup>48</sup> Documento GB.323/PV, párrafo 14 (Brasil).

<sup>49</sup> Los cuatro temas desestimados fueron: solución de conflictos laborales, transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajos niveles de emisión de carbono, formas atípicas de empleo, y desempleo de larga duración.

<sup>50</sup> Los siguientes temas suscitaron un interés particular: i) solución de conflictos laborales (documentos GB.323/PV, párrafo 13 (Japón), y GB.322/PV, párrafos 13 (Canadá) y 14 (Japón)); ii) transición hacia una economía con bajos niveles de emisión de carbono (documentos GB.323/PV, párrafo 7 (Grupo de los Trabajadores), y GB.322/PV, párrafo 9 (Grupo de los Trabajadores)); iii) formas atípicas de empleo (documentos GB.323/PV, párrafo 13 (Japón); GB.322/PV, párrafo 9 (Grupo de los Trabajadores)), y, para un comentario más general, documento GB.322/PV, párrafo 8 (Grupo de los Empleadores). Como se mencionó anteriormente, los temas relativos a la transición hacia una economía con bajos niveles de emisión de carbono y las formas atípicas de empleo se abordan en el marco de otros procesos que pueden fundamentar el establecimiento del orden del día de la Conferencia.

<sup>51</sup> Documento GB.323/INS/2, párrafo 23.

orden del día de la Conferencia, con miras a la elaboración de normas encaminadas a velar por la independencia, la imparcialidad y la protección de ciertas categorías de trabajadores de la administración pública, especialmente, mediante la lucha contra la corrupción <sup>52</sup>. Actualmente, la Oficina está examinando dicha propuesta, en la que se solicita asimismo que el tema se examine previamente en un estudio y/o una reunión de expertos.

### **C. Etapas de procedimiento para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia: Actualización**

**32.** Las etapas de procedimiento que han de permitir la aplicación de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia desde 2017 hasta 2019, presentadas en marzo de 2015, tienen por objetivo aportar claridad al proceso de establecimiento del orden del día y, a partir de ahí, fomentar una colaboración tripartita efectiva. Un aspecto importante de este enfoque es que los mandantes sigan presentando propuestas para los puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia <sup>53</sup>.

**33.** La propuesta actualizada para las etapas de procedimiento es la siguiente:

- 326.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2016): el Consejo de Administración continuará siguiendo de cerca la aplicación de un enfoque estratégico y coherente al proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia teniendo en cuenta la evolución de la situación, en particular las discusiones y decisiones de la presente reunión (noviembre de 2015), especialmente en lo que respecta a la aplicación de las iniciativas para el centenario, y asegurará la coordinación entre el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia y la preparación del Plan Estratégico para 2018-2021.
- Noviembre de 2016: el Consejo de Administración continuará con el proceso de establecimiento del orden del día para las reuniones de 2018 y 2019 de la Conferencia y, en ese contexto, evaluará las implicaciones de: i) los resultados de la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social que realizará la Conferencia en su reunión de 2016 y de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y ii) los avances en la aplicación de las siete iniciativas para el centenario, incluida la iniciativa relativa a las normas y la primera fase de aplicación de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Asimismo, abordará la cuestión de la coordinación entre el establecimiento de los órdenes del día de las reuniones de 2018 y 2019 de la Conferencia y el nuevo Plan Estratégico para 2018-2021, que también considerará el Consejo de Administración en noviembre de 2016, junto con un examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019.
- Marzo de 2017: el Consejo de Administración completará el orden del día de la reunión de 2018 de la Conferencia y seguirá considerando el orden del día de reunión de la Conferencia del año del centenario en 2019, centrándose en los progresos realizados en relación con la aplicación de las siete iniciativas para el centenario,

<sup>52</sup> Dicha propuesta fue presentada por la Internacional de Servicios Públicos. En virtud del párrafo 1 del artículo 14 de la Constitución: «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».

<sup>53</sup> Documento GB.323/INS/2, párrafo 32.

incluida la posible conclusión de la primera fase de la aplicación de la iniciativa relativa al futuro del trabajo y la puesta en marcha de la segunda fase; se asegurará la coordinación con las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 presentadas por el Director General.

- Noviembre de 2017: el Consejo de Administración evaluará las repercusiones para el establecimiento del orden del día de la Conferencia de: i) el resultado de las discusiones mantenidas en la 106.<sup>a</sup> reunión (2017) de la Conferencia, con inclusión de la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo; ii) el ejercicio de evaluación realizado en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, y iii) los avances realizados en la aplicación de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Se centrará la atención en el orden del día de la reunión de la Conferencia del año del centenario en 2019.
- Marzo de 2018: el Consejo de Administración seguirá proporcionando orientaciones sobre el orden del día de la reunión de la Conferencia del año del centenario (2019).

## **Proyecto de decisión**

### **34. El Consejo de Administración decide:**

- a) *completar el orden del día de la reunión de 2017 de la Conferencia seleccionando uno de los siguientes puntos propuestos:*
  - i) *la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, ya sea con miras a la elaboración de normas (procedimiento de doble discusión), o con miras a la celebración de una discusión general, o*
  - ii) *migración laboral (discusión general);*
- b) *inscribir provisionalmente un punto sobre la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en el orden del día de la 105.<sup>a</sup> reunión (junio de 2016) de la Conferencia, a reserva de la presentación de las enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial en febrero de 2016, junto con la adopción de las enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), conforme a lo propuesto por el Comité Marítimo Tripartito ad hoc en febrero de 2016;*
- c) *brindar orientación sobre:*
  - i) *la aplicación de un enfoque estratégico y coherente al proceso de establecimiento del orden del día de la 106.<sup>a</sup> (2017), la 107.<sup>a</sup> (2018) y la 108.<sup>a</sup> (2019) reuniones de la Conferencia, incluida la consideración de una posible Declaración con motivo del centenario;*
  - ii) *las medidas que han de adoptarse en relación con el punto relativo a la «eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible» (discusión general), y*
  - iii) *las medidas que han de adoptarse en relación con el punto que no se haya inscrito en el orden del día de la reunión de 2017.*



## Anexo I

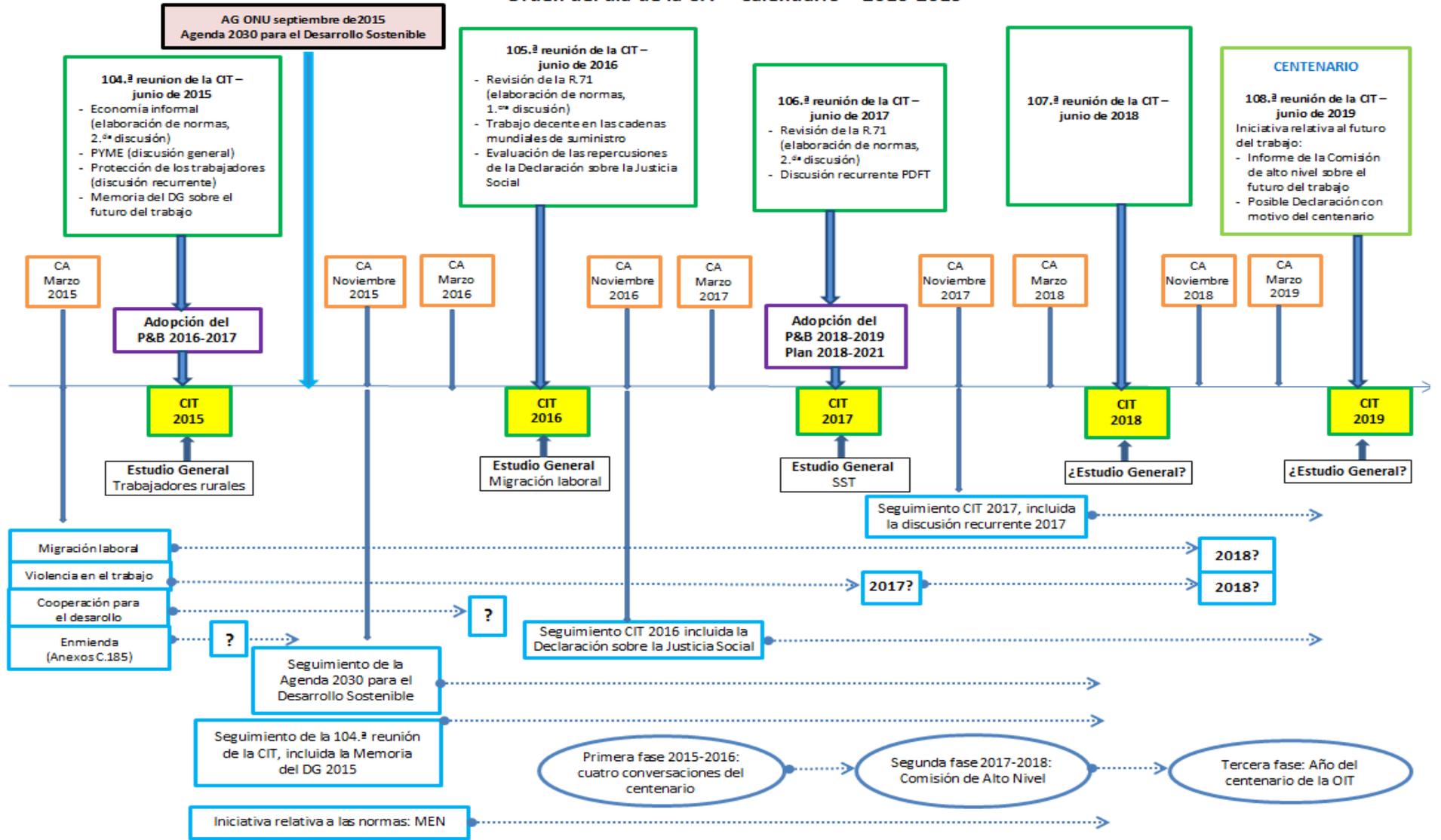
### Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2019)

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

Reunión	Puntos técnicos			
<b>103.<sup>a</sup> (2014)</b>	Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29) para subsanar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con miras a lograr de manera efectiva la eliminación del trabajo forzoso – elaboración de normas, procedimiento de simple discusión.	Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal – elaboración de normas, procedimiento de doble discusión (primera discusión).	Segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.	Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio.
<b>104.<sup>a</sup> (2015)</b>	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.	
<b>105.<sup>a</sup> (2016)</b>	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.	Enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185).
<b>106.<sup>a</sup> (2017) (Por ultimar)</b>	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.		
<b>2018 y 2019 (Por ultimar)</b>				

## Anexo II

### Orden del día de la CIT – Calendario – 2015-2019



## Anexo III

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

#### 1. ***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 tiene su origen en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.<sup>a</sup> reunión, en 2009. En ella 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. La propuesta se presentó por primera vez al Consejo de Administración en su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012) con el título de «la violencia de género en el mundo del trabajo». En dicha reunión, algunos miembros gubernamentales expresaron su apoyo general por un instrumento sobre la violencia que no se limitase a la violencia de género. Como resultado, se cambió el título de la propuesta por «la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». El Consejo de Administración examinó también la propuesta en sus 319.<sup>a</sup>, 320.<sup>a</sup>, 322.<sup>a</sup> y 323.<sup>a</sup> reuniones, se pidieron aclaraciones adicionales a la Oficina y su selección ha cobrado impulso entre los mandantes.
2. En su 323.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración se mostró muy favorable a esta propuesta. El Grupo de los Trabajadores reiteró su apoyo a la propuesta relativa a la adopción de un convenio complementado por una recomendación. La representante del Gobierno de Noruega confirmó el apoyo de los PIEM por el punto del orden del día, señalando que encajaría bien con la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, y aguardaba con interés las nuevas consultas sobre el formato que tendría ese punto. La representante del Gobierno de los Estados Unidos declaró su firme apoyo a este punto, y destacó que la violencia de género era la violación de los derechos humanos más frecuente a escala mundial. Los representantes del Gobierno de Francia y de México también apoyaron la elaboración de una norma sobre el tema. El representante del Gobierno de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, pidió nuevas aclaraciones acerca del tipo y la naturaleza de la norma, y el Grupo de los Empleadores consideró que dada la importancia del punto era necesaria una mayor preparación para examinar su alcance y definición y analizar la necesidad de una norma del trabajo a ese respecto. Con esta nueva propuesta se pretende responder a estas solicitudes.
3. El trabajo decente no puede existir en un entorno de violencia. Se ha estado movilizando el apoyo para hacer frente a la violencia en el mundo del trabajo tanto a nivel internacional como dentro de la OIT. Esta cuestión también se puso de relieve en la 104.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia en junio de 2015, tanto en la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) como en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Es una cuestión central para la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, ya que la violencia es un obstáculo importante para hacer realidad el trabajo decente para las mujeres y los hombres. La propuesta es también muy oportuna ya que recoge el objetivo de desarrollo sostenible propuesto núm. 5.2, en el que se insta a los gobiernos a «Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado,...», así como el objetivo propuesto núm. 8.5, que promueve el logro del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

4. A nivel nacional, desde hace algún tiempo se viene reconociendo ampliamente el acoso sexual como un problema importante que afecta al lugar de trabajo. Más recientemente, ha habido un reconocimiento creciente de la omnipresencia de otras formas de violencia en el mundo del trabajo y de la necesidad de luchar contra ellas. La violencia en el mundo del trabajo puede revestir múltiples formas y puede manifestarse, por ejemplo, en violencia física, acoso sexual y otros tipos de acoso, intimidación, hostigamiento y violencia psicológica. Habida cuenta de la aparición de nuevas formas de violencia, como la violencia en línea, un número cada vez mayor de países están definiendo sus políticas y prohibiciones en términos amplios que abarquen las formas existentes y nuevas de violencia. Si bien no existe una definición universal de violencia en el mundo del trabajo, las definiciones amplias pueden abarcar toda acción, incidente y/o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Algunas definiciones son lo bastante amplias como para abarcar actos que ocurren fuera del lugar de trabajo, pero en circunstancias relacionadas con el trabajo, como en el trayecto. Las definiciones abarcan normalmente la violencia ejercida por compañeros de trabajo, inclusive contra el personal de dirección, y puede extenderse a violencia externa o violencia ejercida por terceros, como clientes o pacientes.
5. Cada vez más los países están legislando contra la violencia mediante la adopción de leyes en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) a fin de hacer hincapié en la prevención y proporcionar vías de recurso. Se están introduciendo leyes más amplias que insisten en la prevención a nivel orgánico. Algunos países han promulgado leyes que tratan la violencia como un problema de discriminación que socava el empoderamiento económico de la mujer, así como los derechos de grupos de trabajadores específicos. Algunos países han optado por adoptar leyes específicas sobre la violencia o sobre determinados tipos de acoso en entornos particulares. También se lucha contra la violencia mediante leyes sobre la protección de los trabajadores, y en algunos países existen mecanismos bien establecidos para la denuncia y la resolución de reclamaciones. La prevención, que suele exigir evaluaciones sistemáticas de los riesgos laborales, junto con la elaboración de políticas y procedimientos y el establecimiento de mecanismos en el entorno laboral para eliminar riesgos, se está presentando también como uno de los medios esenciales para luchar contra la violencia.

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

6. Se reconoce cada vez más que el fenómeno de la violencia en el mundo del trabajo es un problema grave que es necesario abordar desde el punto de vista de los derechos y de la eficiencia en el lugar de trabajo. La creciente atención que prestan los países a este tema pone de manifiesto el elevado costo que representa 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. Asimismo, las repercusiones de la violencia doméstica en los trabajadores y los lugares de trabajo son también objeto de un ámbito de investigación que apunta a los altos costos que entraña este fenómeno para los empleadores, y sus posibles efectos negativos.
7. Las mujeres y determinados grupos especialmente vulnerables a la discriminación son, de lejos, los más afectados por la violencia, que reduce considerablemente su autonomía económica. Se ven desproporcionadamente afectados los trabajadores migrantes y domésticos, así como los trabajadores ocupados en determinados sectores y empleos, como los que trabajan en la atención de la salud y la atención comunitaria, los servicios sociales, el comercio minorista, la hostelería, las instituciones financieras, la educación, el transporte y la policía, la seguridad y las instituciones penitenciarias. Para las empresas, la violencia supone una disminución de la productividad, un aumento de los costos de la

atención sanitaria y de la rehabilitación a largo plazo, un aumento del absentismo, una mayor rotación del personal, una pérdida de competencias y un menoscabo de su reputación. Se ha reconocido que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, es uno de los medios apropiados para resolver estas cuestiones. Los convenios colectivos, en el ámbito nacional, de la rama de actividad o del sector de que se trate, suelen mejorar la eficacia de las respuestas a amenazas de violencia en el lugar de trabajo. Algunas jurisdicciones disponen que todos los convenios colectivos deben incluir cláusulas en las que se prohíba la violencia.

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

8. Aunque en diversas normas y directrices <sup>1</sup> de la OIT se abordan aspectos relacionados con la violencia en el trabajo — por ejemplo en relación con 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 las trabajadoras y los trabajadores domésticos —, sigue habiendo importantes lagunas a este respecto. Algunos convenios y recomendaciones abarcan de manera implícita o explícita determinadas formas de violencia en el lugar de trabajo, pero no existe una definición acordada a nivel internacional ni un marco claro para abordar la cuestión en relación con el mundo del trabajo. No hay una norma internacional amplia, dentro o fuera de la Organización, que defina claramente el alcance y las responsabilidades en la materia.
9. El instrumento o los instrumentos propuestos podrían subsanar esta importante deficiencia mediante el establecimiento de normas internacionales mínimas sobre la violencia en el mundo del trabajo, que complementarían el conjunto de instrumentos existente.
10. La promoción de leyes y políticas relativas a la prevención y protección contra el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo, así como el establecimiento de mecanismos de control y presentación de quejas para proteger a los trabajadores forman parte integrante del mandato de la OIT.

#### Resultado previsto

11. El instrumento o los instrumentos propuestos podrían adoptar la forma de un convenio y una recomendación, o bien de una amplia recomendación.
12. Un nuevo convenio podría definir la naturaleza de la violencia en el mundo del trabajo y determinar las formas en que se manifiesta, reconocidas a nivel internacional, y el alcance de dicha violencia. Podría establecer principios generales para combatir y prevenir este tipo de violencia, por ejemplo a través de la legislación, las políticas y la negociación colectiva. Dada la naturaleza de las cuestiones abarcadas, el libre acceso a los mecanismos de justicia debería ir acompañado de otras medidas, como la educación y sensibilización de los autores, de las víctimas y de otras partes interesadas, y complementarse con mecanismos de resolución de conflictos, a través de los cuales se pudieran expresar las víctimas. En el instrumento se podrían especificar los grupos de trabajadores que corren mayores riesgos, así como los que trabajan en industrias, ocupaciones y condiciones de riesgo. Se podrían delimitar las funciones y responsabilidades específicas de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, y definir la función del diálogo social y de la negociación colectiva en cada fase. Además, habida cuenta de que muchos países no integran la perspectiva de género en la recopilación y difusión de estadísticas oficiales, ni elaboran o difunden estadísticas básicas sobre la violencia, el instrumento

<sup>1</sup> Cabe mencionar, entre otras: *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace*, de 2001; el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, de 2003, y *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*, de 2002.

podría referirse a la recopilación sistemática de estadísticas sobre la violencia en el trabajo, desglosadas por sexo.

13. Una nueva recomendación, ya se trate de un instrumento que complemente a un convenio o de un instrumento autónomo, podría proporcionar orientación detallada, como los distintos tipos de legislación que se podrían adoptar y la función de cada uno de ellos, por ejemplo, legislación relativa a la SST, legislación laboral, legislación en materia de acoso, legislación contra la discriminación, leyes penales, así como las funciones de las diversas instituciones. Podría orientar también sobre políticas y reglamentaciones más específicas que podrían implementar los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a fin de prevenir y reducir los riesgos, como evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, la función de los inspectores del trabajo para asegurar el cumplimiento efectivo de la legislación, la función de la carga de la prueba, y la reglamentación para asegurar la confidencialidad en los mecanismos de denuncia. Asimismo, podría abordar la aplicación y el control del cumplimiento de marcos jurídicos contra la violencia a través de las administraciones del trabajo, las inspecciones del trabajo, los tribunales y otros mecanismos de solución de conflictos que tengan en cuenta la perspectiva de género.
14. El instrumento o los instrumentos sentarían bases sólidas para la formulación de políticas y la acción de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y servirían de apoyo a los Estados para cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución de la OIT y del Programa de Trabajo Decente.

#### Preparación de la discusión de la Conferencia

15. La labor preparatoria se llevaría a cabo en coordinación con la labor para abordar las cuestiones de igualdad de género y no discriminación que, con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social, son cuestiones transversales, y en el contexto del Programa y Presupuesto para 2016-2017, constituyen un eje de política transversal. La labor en esta esfera es también esencial para las actividades que lleva a cabo la OIT en relación con la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, y la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo. La labor preparatoria se sustentaría en un informe detallado sobre la legislación y la práctica, estudios de buenas prácticas y recopilación de datos, así como en amplias consultas con los mandantes, en todo el sistema de las Naciones Unidas, y con otras partes interesadas.

## 2. *Migración laboral (discusión general)*

#### Fuente, índole y contexto del punto propuesto

16. En su 320.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que en noviembre de 2014 presentase una propuesta sobre 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 <sup>2</sup>. Entretanto, la Memoria relativa al establecimiento de un programa de la OIT para una migración equitativa que el Director General presentó a la reunión de 2014 de la Conferencia tuvo muy buena acogida <sup>3</sup>. En noviembre de 2014, el Consejo de Administración examinó la propuesta y aplazó la decisión de su posible selección como un punto del orden del día a su reunión de marzo de 2015; en dicha reunión se expresó un apoyo amplio y continuo por que la cuestión se

<sup>2</sup> Documento GB.320/PV, párrafo 426.

<sup>3</sup> OIT: *Migración equitativa: un programa para la OIT*, Memoria del Director General, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2014.

debatiese en 2018<sup>4</sup>. Se consideró que ello revestía especial importancia habida cuenta de los preparativos y discusión de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo en 2019.

17. La propuesta tiene en cuenta las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2004<sup>5</sup>, así como la reunión tripartita de expertos celebrada en 2006, que adoptó el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Se basa también en las conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales (2013), en la discusión de la Memoria que presentó el Director General a la reunión de 2014 de la Conferencia y en los debates y decisiones recientes del Consejo de Administración<sup>6</sup>.
18. Se podría considerar la posibilidad de que la cuestión fuese objeto de una discusión general de la Conferencia en 2018 en la que se diese prioridad a apoyar una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral a nivel bilateral, regional e interregional, con inclusión de prácticas de contratación justas. La Oficina ya está realizando actividades en estos ámbitos. Sin embargo, siguen siendo necesarias una acción más concertada y orientaciones adicionales por parte de los mandantes en lo que concierne a la gobernanza de la migración laboral y la protección de los migrantes, teniendo en cuenta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
19. Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos figura «Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes» como una de las metas del objetivo 8, que se refiere también a la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos<sup>7</sup>. En su Informe de síntesis sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Secretario General hace hincapié en que los migrantes se cuentan entre los grupos que «no deben dejarse atrás»<sup>8</sup>. Además, existen vínculos claros con la iniciativa para poner fin a la pobreza y la iniciativa relativa al futuro del trabajo (es probable que las discusiones de la reunión de la Conferencia de 2019 giren en torno a esta última), y con otras propuestas de puntos del orden del día de la Conferencia.

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

20. En la 103.<sup>a</sup> 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

<sup>4</sup> Documentos GB.323/INS/2, anexo III, 3), párrafos 22-31, GB.323/PV, párrafos 4-18; GB.322/INS/2, anexo II, 3), párrafos 22-30, y GB.322/PV, párrafos 8-17.

<sup>5</sup> 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, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2004.

<sup>6</sup> Documentos TTMLM/2013/14, GB.316/PV, párrafos 328-352, GB.317/PV, párrafos 273-279, y GB.319/PV, párrafos 341-352.

<sup>7</sup> Véase <http://sustainabledevelopment.un.org/sdgsproposal.html> (meta 8.8).

<sup>8</sup> Naciones Unidas: *El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta*. Informe de síntesis del Secretario General sobre la agenda sostenible después de 2014, párrafo 51.

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. Muchos países, que en su día fueron países de origen, son ahora países de destino, y los flujos transfronterizos de trabajadores, especialmente en el hemisferio sur, se han intensificado en los últimos diez años. La propuesta de celebrar una discusión de la Conferencia sobre estas cuestiones recibió un apoyo más amplio en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014.

21. La discusión general propuesta se basaría en el programa de la OIT para una migración equitativa, que fue aprobado por la Conferencia en 2014, y 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 Equipo especial sobre migración y trabajo decente constituido por el Grupo Mundial sobre Migración, así como en la labor realizada en colaboración con la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD) que dirige el Banco Mundial. El propósito de la iniciativa para la equidad en la contratación es promover alianzas sólidas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y en este marco se están desarrollando y poniendo a prueba prácticas innovadoras en países piloto con miras a mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la contratación de trabajadores migrantes. La iniciativa conjunta OIT/Banco Mundial en el marco de la KNOMAD tiene por objetivo cifrar 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 las migraciones laborales (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 el programa de acción de ocho puntos del Secretario General de las Naciones Unidas: «Conseguir que la migración funcione». La discusión general se basaría en los resultados de la labor de fortalecimiento de la capacidad realizada por la Oficina para propiciar la participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas de migración laboral a nivel regional, en particular en el marco del resultado 9 del Programa y Presupuesto de la OIT para 2016-2017 («Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales»).

#### Aplicación de un enfoque estratégico y coherente y valor añadido de una discusión de la Conferencia

22. 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 que permitan hacer realidad el programa de la OIT para una migración equitativa, incluida la gobernanza a nivel bilateral y regional y en la contratación de trabajadores migrantes. La discusión también se basaría en los resultados del Estudio General sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes que elaborará la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y en los debates al respecto por la Comisión de Aplicación de Normas en la reunión de 2016 de la Conferencia<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Documento GB.321/PV, párrafo 78.

## Resultado previsto

23. La discusión general propuesta brindaría orientaciones para reforzar la labor de la OIT y potenciar su impacto en el ámbito de la movilidad de la mano de obra y la 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 la migración equitativa. La Conferencia y el Consejo de Administración podrían adoptar diversas medidas de seguimiento, por ejemplo la elaboración de un marco para la migración equitativa que proporcionase orientaciones específicas sobre cómo apoyar la cooperación y los acuerdos bilaterales, regionales e interregionales en materia de migración laboral, movilidad de la mano de obra y contratación equitativa.

## Preparación de la discusión de la Conferencia

24. La Oficina preparará un informe basándose en los resultados de las investigaciones en curso de la OIT sobre cooperación y acuerdos bilaterales, regionales e interregionales, así como en la iniciativa de la OIT para la equidad en la contratación, que examinará las prácticas y los desafíos en cinco corredores de migración. Se está discutiendo la conveniencia de celebrar una reunión de expertos sobre equidad en la contratación en 2016 que se basaría en las iniciativas en curso. En 2016, la CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas también proporcionarán información valiosa sobre los obstáculos que dificultan la ratificación y aplicación de las normas de la OIT sobre los trabajadores migrantes. La Oficina seguirá facilitando los diálogos interregionales, basados en las normas y los valores de la OIT, en particular entre algunos países árabes y de Asia Sudoriental, y en el marco de diversos procesos de integración económica regional. El resultado de estos diálogos contribuirá sin duda a la concepción y preparación de discusiones generales de la Conferencia más enfocadas.

**3. *Eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (discusión general)***

## Fuente, índole y contexto

25. Durante las consultas tripartitas celebradas en septiembre de 2012 sobre el orden día de la CIT, el Grupo de los Empleadores propuso que se celebrase una discusión general sobre la cooperación técnica. Desde entonces, el Consejo de Administración ha examinado esta propuesta en reuniones sucesivas; el Grupo de los Empleadores y varios gobiernos la acogieron favorablemente pero no el Grupo de los Trabajadores, que consideró que la cuestión de la cooperación técnica debería tratarse en el Consejo de Administración y no en la Conferencia<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Véanse documentos GB.317/INS/2 (Rev.), anexo I, párrafos 41-46; GB.319/INS/2, anexo III; GB.320/INS/2, anexo II; GB.322/INS/2, anexo II, 1), párrafos 1-13; GB. 323/PV, párrafos 4-18, y GB.323/INS/2, anexo III, 1), párrafos 1-13.

26. En noviembre de 2014 y marzo de 2015, el Consejo de Administración aprobó una nueva Estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT para 2015-2017. En este marco, decidió que en adelante se utilizaría el término «cooperación para el desarrollo» en lugar de «cooperación técnica»<sup>11</sup>, y solicitó a la Oficina que presentase una Estrategia de cooperación para el desarrollo revisada en noviembre de 2015. La estrategia revisada incorporará el resultado de la tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Addis Abeba, julio de 2015)<sup>12</sup>, las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia de cooperación técnica de la OIT para 2010-2015 solicitada por el Consejo de Administración, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas del marco de desarrollo sostenible que ha de adoptar la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015.
27. La cooperación para el desarrollo de la OIT puede contribuir de manera decisiva a mejorar la vida laboral de las personas. Permite a la Oficina mejorar la capacidad de los mandantes, apoyar el logro de los objetivos estratégicos y los resultados en materia de políticas de la OIT. La cooperación para el desarrollo contribuye a la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País, de los programas de referencia y de las iniciativas para el centenario. Las contribuciones voluntarias de los asociados de la OIT para el desarrollo, así como las nuevas alianzas de colaboración y modalidades como la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, constituyen un medio de acción importante para la cooperación para el desarrollo.
28. El marco de desarrollo sostenible tendrá una profunda incidencia en la cooperación para el desarrollo de la OIT, ya que con toda probabilidad reorientará las iniciativas mundiales de desarrollo, ya sean públicas o privadas, nacionales o internacionales, y con inclusión de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, hacia la consecución de los ODS y metas universales. Por consiguiente, una discusión general sobre la cooperación para el desarrollo en su sentido más amplio es pertinente para todos los demás puntos propuestos para reuniones futuras de la Conferencia.

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

29. Los ODS servirán de marco para la formulación de planes nacionales de desarrollo, que a su vez servirán de base para la siguiente generación de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y de Programas de Trabajo Decente por País. Por consiguiente, es esencial que los mandantes tengan pleno conocimiento del marco de los ODS, sus medios de ejecución y la conexión con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y el marco general de gestión basada en los resultados. Se prevé que los actores nacionales, la sociedad civil, las autoridades locales, las economías emergentes y el sector privado contribuyan en mayor medida a la aplicación de los ODS de lo que lo hicieron con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que se centraban más en la asistencia oficial para el desarrollo (AOD). Los ODS integran las tres dimensiones del desarrollo (social, económica y medioambiental), mientras que los ODM se circunscribían en gran medida a

<sup>11</sup> «El cambio de terminología a lo largo de los años — pasándose de «ayuda» a «asistencia técnica», primero, y «cooperación para el desarrollo», más tarde — ha sido consecuencia de la toma de conciencia de que el desarrollo es un proceso complejo, universal y a largo plazo, que sólo puede tener éxito si descansa sobre alianzas amplias, mutuas y responsables. Además de los aspectos puramente técnicos, la cooperación para el desarrollo comprende, entre otras cosas, elementos de derechos, diálogo, buena gobernanza, justicia social, igualdad y desarrollo de la capacidad» (documento GB.322/POL/6).

<sup>12</sup> La Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, la tercera en celebrarse tras la de Monterrey (2002) y la de Doha (2008), examinará los «medios de ejecución» del futuro marco de los ODS. Estos incluyen, además de la financiación, aspectos como el cambio de políticas, el fortalecimiento de la capacidad, la innovación y la transferencia de tecnologías.

la dimensión social. Además, los ODM se aplicaban exclusivamente al mundo en desarrollo, mientras que los ODS son de carácter universal. Por último, los ODS exigirán una mayor diversidad de medios de aplicación.

30. Una discusión general de la Conferencia situaría la futura cooperación para el desarrollo de la OIT en este nuevo contexto totalmente diferente, y brindaría a la Oficina orientaciones sobre cómo mejorar la pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de su Estrategia de cooperación para el desarrollo. Además, se basaría en la evaluación de 2016 de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social y apoyaría los esfuerzos de la Oficina para reforzar la gestión basada en los resultados y la gestión integrada de los recursos.

#### Aplicación de un enfoque estratégico y coherente y valor añadido de un examen por la Conferencia

31. La última discusión general de la Conferencia sobre la función de la OIT en la cooperación técnica se remonta a 2006. En esa ocasión, la Conferencia adoptó una resolución en la que se pedía que se volviera a examinar la cuestión al cabo de cinco años. Todavía no se ha procedido a dicho examen.
32. La discusión general permitiría pues situar el programa de cooperación para el desarrollo de la OIT en un contexto interno y externo en plena transformación, en el que se daría especial importancia al marco de los ODS y sus medios de ejecución. Si se inscribe en el orden del día de la reunión de 2017, la discusión general coincidiría con la preparación del Plan Estratégico para 2018-2021 y proporcionaría elementos muy útiles para la discusión que la Conferencia ha de celebrar con ocasión del centenario de la Organización en 2019. La cuestión de la cooperación para el desarrollo reviste importancia para todas las actividades operacionales de la OIT y, por consiguiente, debe abordarse en toda discusión de la Conferencia.

#### Resultado previsto

33. La discusión general permitiría examinar, precisar y completar la Estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT que se aplicará a partir de 2017, definiendo claramente la función de la OIT en el nuevo contexto de la cooperación para el desarrollo y teniendo en cuenta el marco de desarrollo sostenible, las nuevas alianzas de colaboración que se están perfilando, el debate sobre la eficacia de las actividades de cooperación, el ejercicio de reflexión sobre la acción de la ONU y su adecuación al objetivo previsto y el marco de gestión basada en los resultados de la Oficina. Se formularían recomendaciones sobre los medios de que se debería dotar la Oficina para favorecer la movilización de recursos, obtener resultados sustanciales en materia de desarrollo y asegurar la eficacia en el plano financiero, diversificar las alianzas para el desarrollo, respetar las prioridades definidas por los mandantes en el Plan Estratégico para 2018-2021, el Programa y Presupuesto y los Programas de Trabajo Decente por País, presentar informes y mantener la visibilidad, asegurar la eficacia de las actividades de desarrollo y la coherencia con todo el sistema de las Naciones Unidas. La estrategia se complementaría con un plan de acción con plazos definidos destinado a ampliar el alcance, el objetivo, la envergadura y la eficacia del programa de cooperación para el desarrollo en el sentido más amplio.

#### Preparación de la discusión de la Conferencia

34. El informe que habría de someterse a la Conferencia se basaría en los exámenes realizados a nivel interno y externo sobre la eficacia de las actividades de desarrollo de la OIT, y en una encuesta de satisfacción del cliente que recogería las opiniones de los beneficiarios, los mandantes, los donantes, los interlocutores y las oficinas exteriores y unidades de la OIT encargadas de la ejecución acerca de la pertinencia y eficacia del programa de cooperación para el desarrollo de la Organización. Se apoyaría en una serie de debates celebrados en el

Consejo de Administración, en particular sobre las perspectivas regionales de la cooperación para el desarrollo <sup>13</sup>.

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

<sup>13</sup> Entre ellos, cabe mencionar los relativos a África (315.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración), Asia y el Pacífico (317.<sup>a</sup> reunión), las Américas (319.<sup>a</sup> reunión), Europa (320.<sup>a</sup> reunión) y los Estados árabes (322.<sup>a</sup> reunión), la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular (315.<sup>a</sup> y 316.<sup>a</sup> reuniones), las alianzas público-privadas (316.<sup>a</sup> y 320.<sup>a</sup> reuniones), la cooperación técnica de la OIT en los Estados frágiles (320.<sup>a</sup> reunión) y la futura estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT (322.<sup>a</sup> y 323.<sup>a</sup> reuniones). Además, el informe de la Conferencia tendrá en cuenta las conclusiones de la decimoctava Reunión Regional Americana (octubre de 2014) y de la decimotercera Reunión Regional Africana (2015).