



Consejo de Administración

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

GB.325/INS/5/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 6 de octubre de 2015

Original: inglés

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Cuestiones derivadas de las labores de la 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: Seguimiento de la resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)

Finalidad del documento

El presente documento contiene una propuesta sobre el enfoque, el objetivo y los principales elementos del plan de acción (2015-2022) para dar cumplimiento a las conclusiones de la discusión sobre la protección social (protección de los trabajadores) adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104.ª reunión, 2015.

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre el plan de seguimiento propuesto (véase el proyecto de decisión en el párrafo 22).

Objetivo estratégico pertinente: La protección social.

Repercusiones en materia de políticas: El plan de acción tendrá repercusiones en la labor de la Oficina relativa a la protección de los trabajadores durante el período previsto, que posiblemente sea un ciclo de siete años, de 2015 a 2022, como el ciclo anterior de discusiones recurrentes, y también de manera más general en la función que la Organización desempeña a este respecto en el plano internacional, en particular en el seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que se acaba de adoptar.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Repercusiones en las futuras propuestas de Programa y Presupuesto para el período posterior a 2016-2017. Se requiere la movilización de recursos extrapresupuestarios para la ejecución del plan de seguimiento.

Seguimiento requerido: La Oficina adaptará el plan de acción formulado por el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad para incorporar las orientaciones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: *Actas Provisionales* núms. 12-1 y 12-2, 104.ª reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, 2015; GB.325/INS/2; GB.325/INS/3; GB.325/INS/5/2; GB.325/INS/6; GB.325/POL/1/1; GB.325/POL/1/2; GB.325/POL/4; GB.325/LILS/3; GB.325/LILS/4.

Introducción

1. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en su 104.^a reunión (junio de 2015), celebró una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.
2. Esta fue la primera vez que la Conferencia examinó el tema de la protección de los trabajadores que forma parte del objetivo de la protección social¹, lo cual brindó a los mandantes la oportunidad de examinar las experiencias y los retos en materia de salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo (SST), y protección de la maternidad. La Conferencia examinó también diversas medidas de ayuda a los Miembros, en particular para el seguimiento de temas conexos tratados recientemente en reuniones de expertos, y en discusiones de la CIT y del Consejo de Administración, y en el marco de una selección de esferas de importancia decisiva (ACI)². La Conferencia adoptó una resolución y conclusiones.
3. El presente documento propone actividades de seguimiento para dar curso a estas conclusiones. El plan de acción propuesto cubrirá el período de 2015-2022, de modo que se ajustará a un ciclo de siete años como el de los planes de acción elaborados en el marco de la anterior discusión recurrente sobre protección social (seguridad social).

Plan de acción propuesto: enfoque y objetivo

4. Las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores destacan la importancia crucial de la protección de los trabajadores para la consecución del trabajo decente, la justicia social y la paz. La reglamentación de las condiciones de trabajo, ya sea mediante la legislación o los convenios colectivos, en los ámbitos de los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la protección de la maternidad es un elemento fundamental para brindar protección a los trabajadores.
5. Los cambios que están transformando los modelos de empleo y de organización del trabajo están generando nuevas oportunidades de empleo, pero también constituyen un reto para hacer realidad la protección de los trabajadores. Esto ocurre especialmente en el caso de: *a)* los trabajadores con formas atípicas de empleo; *b)* los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (PYME), y *c)* los trabajadores que tradicionalmente han quedado excluidos, de manera total o parcial, del ámbito de cobertura de ciertas protecciones. En el caso de algunos trabajadores, el problema no reside en su exclusión de la protección jurídica, sino en el nivel insuficiente de protección. Sin embargo, en otros casos, el problema radica en una observancia deficiente de la normativa. En general, las mujeres al igual que ciertos grupos de trabajadores, como los trabajadores migrantes, los jóvenes o las personas que viven con el VIH y el sida, están más expuestas a las carencias en materia de protección de los trabajadores.

¹ CIT, 104.^a reunión, 2015, *Actas Provisionales* núms. 12-1 y 12-2. En 2011, la CIT celebró una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social).

² Entre ellas cabe citar la ACI 6 sobre «la formalización de la economía informal», la ACI 7 sobre «el reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo», y la ACI 8 sobre «la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo».

6. El objetivo de este plan de acción consiste en lograr una protección incluyente, integral y efectiva de todos los trabajadores, de conformidad con las conclusiones de la Conferencia. Para ello es necesario que las legislaciones nacionales, los reglamentos y las instituciones: *a)* se adapten a las transformaciones del mundo del trabajo; *b)* extiendan la cobertura a todos los trabajadores, y *c)* establezcan un nivel de protección que garantice el bienestar de los trabajadores e impida el trabajo informal. El cumplimiento de la legislación y la normativa aplicables en esta materia deberá garantizarse mediante mecanismos eficaces de control del cumplimiento, en particular, los servicios de inspección del trabajo, tanto en interés de los trabajadores como de los empleadores a través de medidas que eviten las prácticas anticompetitivas que van en perjuicio de las empresas responsables.
7. Las acciones de la OIT requieren, en consecuencia, que se ayude a los Estados Miembros a formular y aplicar leyes y políticas que garanticen una protección adecuada a todos los trabajadores, en particular, con el fortalecimiento y la extensión de las protecciones existentes, el fomento de protecciones que evolucionen con los cambios del mundo del trabajo, y el perfeccionamiento de su aplicación mediante un mejor cumplimiento de la normativa y de la asistencia a los empleadores.

Principios rectores y elementos fundamentales

8. El plan de acción reconoce el carácter complementario e interrelacionado de las políticas relativas a los salarios, el tiempo de trabajo, la SST y la protección de la maternidad y prevé intervenciones de mayor alcance en cada área política. Este planteamiento también establecerá nexos con la consecución de los otros objetivos estratégicos y con las conclusiones de otras discusiones relativas a puntos recurrentes afines, sobre la base del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La complementariedad entre la legislación nacional y la negociación colectiva es un elemento central.
9. Se propone que el plan de acción:
 - Tome en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes en esta materia, la diversidad y la especificidad de las diversas situaciones nacionales, las necesidades e inquietudes de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como las solicitudes de asistencia técnica en los cuatro ámbitos de la protección de los trabajadores.
 - Incorpore la igualdad de género y la no discriminación en todas las actividades que se realicen y seleccione grupos específicos de trabajadores que son más vulnerables a los déficits de protección de los trabajadores.
 - Combine los diversos medios de acción de la OIT, incluidas las normas internacionales del trabajo pertinentes, la investigación y asesoramiento en materia de políticas, la creación de capacidades para los mandantes, la cooperación para el desarrollo a nivel nacional, y actividades de promoción a escala mundial. En todas las actividades, se facilitará el diálogo y se fortalecerán las alianzas de colaboración a nivel nacional, regional y mundial.
 - Promueva una acción que consolide los logros de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
10. Las principales actividades propuestas se organizan en seis áreas de acción, tal como se especifica en las conclusiones de la discusión. Dentro de cada una de estas áreas se establecen prioridades temáticas destinadas a: mejorar la cobertura, el nivel de protección y el cumplimiento de la normativa; potenciar las sinergias entre los ámbitos de protección de

los trabajadores; o tratar simultáneamente todas las dimensiones desde la perspectiva de un determinado grupo de trabajadores. El plan trata también de facilitar el intercambio de buenas prácticas entre los Estados Miembros y entre los interlocutores sociales.

Actividades normativas

11. Para mejorar la protección de los trabajadores, la Oficina ha de apoyar la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo existentes y de prestar asistencia técnica para evaluar y subsanar los eventuales vacíos normativos, si así lo decide el Consejo de Administración. Por consiguiente, la Oficina propone las acciones que figuran a continuación.
12. Promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo existentes en las siguientes materias:
 - a) *Salarios mínimos.* En respuesta a las preocupaciones expresadas por algunos mandantes durante la discusión de 2014 de la Conferencia en torno al Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos, se elaborarán fichas informativas para mejorar la comprensión de determinadas disposiciones del Convenio (núm. 131) y de la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Se elaborarán herramientas fáciles de utilizar sobre instrumentos de protección salarial, en particular, sobre el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), y se brindará asistencia técnica a los países que estén considerando la posibilidad de ratificar estas normas o de mejorar su aplicación. Esta asistencia tendrá en cuenta la dimensión de género en la fijación del salario mínimo y en la protección de los salarios.
 - b) *SST.* El plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de su Protocolo de 2002, y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), ha elevado el número total de ratificaciones para el Convenio núm. 155 a 63 y para el Convenio núm. 187 a 33. La Oficina identificará las oportunidades de ratificación y aplicación de estas normas, al tiempo que fortalecerá los órganos tripartitos de ámbito nacional que han demostrado ser indispensables para promover el necesario diálogo para su ratificación y aplicación. Las conclusiones del Estudio General que se elabore en 2017 sobre los instrumentos de SST seguirán sustentando esta labor.
 - c) *Contratación pública.* Se fomentará la ratificación y la aplicación del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), en particular a través de inversiones en infraestructura intensivas en empleo y del programa de formación sobre contratación pública, que es una herramienta muy consolidada del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).
13. Promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a trabajadores que corren un alto riesgo de verse expuestos a déficits de protección de los trabajadores:
 - a) *Mujeres en el trabajo.* Con el compromiso renovado de la comunidad internacional de promover la participación de la mujeres en los mercados laborales y su acceso a trabajos decentes, adquieren mayor trascendencia los convenios clave de la OIT sobre igualdad de género, a saber: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

(núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); al igual que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Se prestará especial atención a la promoción de los dos últimos convenios, habida cuenta de su creciente pertinencia.

- b) *Trabajadores migrantes.* El Programa sobre la migración equitativa, que pone de relieve la protección de los trabajadores migrantes frente a las desigualdades en cuanto al trato y los abusos de que son objeto, propiciando al mismo tiempo la creación de más trabajos decentes en sus países de origen, reviste una gran importancia para los debates actuales sobre la migración provocada por situaciones de crisis. Se pondrá en marcha una estrategia a escala mundial para promover la ratificación y la aplicación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Esta estrategia estará fundamentada adecuadamente en los resultados del Estudio General sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes y la discusión conexas que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de junio de 2016. Los resultados de la aplicación del Estudio General contribuirán a la preparación de una posible discusión sobre la migración laboral que podría tener lugar en la reunión de la Conferencia de 2018, a reserva de la aprobación del Consejo de Administración ³.
- c) *Trabajadores con el VIH y el sida.* La Oficina seguirá promoviendo la aplicación de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) con objeto de eliminar el estigma y la discriminación a que están sometidas las personas que viven con el VIH y el sida. La atención se centrará en apoyar a los países para que amplíen y mejoren la calidad de las pruebas confidenciales del VIH y el acceso a los tratamientos correspondientes y para garantizar la cobertura de la protección social para estas personas y sus familias.

14. Analizar y subsanar posibles lagunas normativas:

- a) *Violencia en el trabajo.* La cuestión de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo ha sido propuesta para su posible inscripción como punto en el orden del día de la 106.^a reunión de la Conferencia (2017) bien para una discusión general, o bien para ser adoptado como punto de carácter normativo, en aplicación de las disposiciones sobre las etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión que figuran en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia ⁴. Según la decisión que adopte el Consejo de Administración, la Oficina efectuará los trabajos preparatorios y de seguimiento pertinentes.
- b) *Formas atípicas de empleo.* Tal y como se pide en las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, así como en las conclusiones adoptadas por la Conferencia, el Consejo de Administración podría convocar, para 2017, una reunión de expertos con el fin de explorar las posibles lagunas normativas y determinar si es necesario adoptar nuevas normas en esta materia. En este sentido, las conclusiones de la Conferencia se refieren también a la posible función que desempeñará el mecanismo de examen de las normas. Se espera que la interacción y la coordinación entre esta reunión de expertos y dicho mecanismo se precisarán en la

³ Documento GB.325/INS/2.

⁴ *Ibíd.*

discusión que tendrá lugar en el Consejo de Administración sobre el mandato del Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas. Además, la Oficina elaborará una guía sobre los instrumentos existentes en relación con las formas atípicas de empleo con objeto de promover el conocimiento y cumplimiento de las normas en esta materia.

- c) *Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.* Se celebrará una reunión tripartita de expertos sobre las transformaciones tecnológicas, los modelos y las prácticas empresariales y su impacto en la organización del tiempo de trabajo para cumplir con las exigencias relativas al trabajo, el tiempo de descanso, la vida privada y la seguridad en los ingresos, con vistas a la formulación de recomendaciones para la labor futura de la OIT y sus mandantes en estos ámbitos. Para servir de base a esta reunión así como a la próxima discusión recurrente sobre protección social (protección de los trabajadores)⁵, podrá prepararse un Estudio General sobre todas las normas existentes en materia de tiempo de trabajo. Esta propuesta se ha formulado a fin de que sea examinada por el Consejo de Administración en la presente reunión⁶.

Creación y divulgación de conocimientos

15. La Oficina aumentará sus esfuerzos para crear una base de conocimientos sobre temas tradicionales que son fundamentales para la protección social, así como sobre nuevos temas que se señalan en las conclusiones. Estos temas incluyen:

- a) *Formas atípicas de empleo.* La Oficina recopilará y analizará datos sobre las diferentes formas atípicas de empleo y sus repercusiones para los trabajadores, datos sobre las empresas (desglosados según el tamaño de la empresa, cuando sea posible), las economías y las sociedades. Las investigaciones abordarán cuestiones como la necesidad de promover los derechos en materia de igualdad, no discriminación, libertad sindical y libertad de asociación, y de negociación colectiva; el apoyo a la transición de los mercados de trabajo; la garantía de una cobertura adecuada de seguridad social y lugares de trabajo seguros y sanos, y condiciones de trabajo decentes. Se iniciarán investigaciones sobre temas emergentes tales como el trabajo participativo y la «*gig economy*» u «*on demand economy*» (que se conoce como «trabajo a pedido» y consiste en pequeños encargos y sin cotizaciones sociales de ningún tipo). En 2016 se publicará un informe sobre las formas atípicas de empleo, con datos y análisis de nivel mundial y recomendaciones de política basadas en datos empíricos.
- b) *Salarios.* El *Informe mundial sobre salarios* seguirá siendo la publicación insignia para la divulgación de las investigaciones y los servicios de asesoramiento de la OIT en materia de políticas salariales. Todos estos conocimientos sobre las políticas de salarios mínimos se utilizarán para desarrollar diversos productos que sean fácilmente accesibles para los mandantes y los expertos. Este conjunto de recursos abarcará cuestiones tales como la extensión de la cobertura de los salarios mínimos a los trabajadores que carecen de ella y maneras de mejorar el cumplimiento de la normativa, y se utilizará en actividades de creación de capacidad. Se realizarán investigaciones empíricas adicionales sobre: la formación de los salarios en las empresas, incluso según el tamaño de las empresas, cuando sea posible; los criterios

⁵ El próximo examen pertinente de un Estudio General por la Conferencia abarcará los instrumentos relativos a la SST (2017).

⁶ Documento GB.325/LILS/4.

para la fijación del salario mínimo con arreglo al Convenio núm. 131, y sobre la protección de los salarios, lo cual incluye el pago de los salarios, las deducciones salariales legales, y su reglamentación. En este contexto se abordará la cuestión de los salarios de los jóvenes y del salario mínimo para los jóvenes.

- c) *Tiempo de trabajo.* Se llevarán a cabo estudios comparativos de los sistemas jurídicos y se formularán propuestas sobre la manera de proporcionar una protección adecuada al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos, quienes están excluidos del alcance de las principales normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo. Se iniciarán investigaciones sobre diferentes maneras de limitar los horarios de trabajo excesivos mediante la realización de estudios sobre la legislación y la práctica en materia de horas de descanso, y sobre las modalidades del tiempo de trabajo que son imprevisibles y con horarios muy variables. Conjuntamente con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) se llevará a cabo un estudio sobre la utilización que se da a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar trabajos fuera de los locales del empleador y sobre sus repercusiones en: el tiempo de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, el desempeño en el empleo, y la salud y el bienestar de los trabajadores. Este estudio se llevará a cabo en diez Estados miembros de la Unión Europea (UE) y en cinco países que no pertenecen a la UE.
- d) *SST.* Se llevará a cabo un estudio global sobre los riesgos psicosociales y el estrés de origen laboral a fin de desarrollar métodos para ayudar a los mandantes a responder a condiciones de trabajo que ocasionan riesgos psicosociales, incluso en el ámbito de la economía informal ⁷. Se prepararán y divulgarán directrices para ayudar a los mandantes a integrar las preocupaciones en materia de género en las políticas y programas nacionales de SST.
- e) *Libertad sindical y negociación colectiva.* Se prepararán reseñas sobre las políticas y reseñas informativas sobre las buenas prácticas en materia de iniciativas reglamentarias y de otra índole que buscan ampliar la cobertura de la negociación colectiva, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y contribuir a reducir las diferencias de representación de determinados sectores de actividad como los de la limpieza por contrata, la seguridad privada, la construcción, la pesca, la agricultura y el trabajo doméstico, así como sobre las maneras de incluir a los trabajadores migrantes, a los trabajadores en régimen de subcontratación y a los trabajadores de las PYME, en los convenios colectivos.
- f) *Igualdad de género.* En el marco de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, se examinarán la situación y las condiciones de las mujeres en el mundo del trabajo ⁸; esta labor se basará en una encuesta sobre las percepciones que tienen las mujeres y los hombres acerca de la igualdad de género, a saber, los progresos alcanzados, las lagunas y los obstáculos, y acerca de la discriminación en el trabajo. La encuesta será diseñada de manera conjunta con una reconocida encuestadora de nivel mundial. En un informe que se ha de publicar próximamente se analizarán a la vez la evolución que ha tenido en los últimos 20 años el acceso de la mujer al empleo y a condiciones de trabajo decentes, y también qué políticas — nacionales y del lugar de trabajo — propician su acceso.

⁷ Documento GB.325/POL/1/2.

⁸ Documento GB.322/INS/13/2.

- g) *Trabajadores migrantes.* Se realizarán estudios sobre sectores económicos con un alto porcentaje de trabajadores migrantes tales como el del trabajo de atención o cuidado, la agricultura, la construcción y la minería, a fin de abordar las preocupaciones que suscitan ciertas situaciones terribles en materia de condiciones de trabajo y desigualdad salarial que son fuente de competencia desleal. En los estudios se formularán recomendaciones con medidas de seguimiento.

Servicios técnicos de asesoramiento y cooperación

16. La Oficina se esforzará por incrementar la cooperación técnica, particularmente en las áreas de mayor demanda:

- a) *Políticas salariales.* La Oficina facilitará el intercambio y la divulgación de buenas prácticas a través de actividades de formación regionales y de foros de intercambio *inter pares* y aumentará el número de expertos en cuestiones salariales que trabajan en las oficinas exteriores. La Oficina también tratará de preparar otros proyectos de cooperación técnica relacionados con los salarios y la negociación colectiva, similares a los que se realizan con el Gobierno de la República Federal de Alemania acerca de las normas laborales en la industria del vestido. Estos proyectos promueven un enfoque que busca mejorar el nivel de cumplimiento de la normativa en las fábricas, así como de los marcos de política en los planos nacionales ⁹.
- b) *Tiempo de trabajo.* La Oficina seguirá proporcionando asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas en relación con las modalidades del tiempo de trabajo que permitan conciliar de manera eficaz las necesidades de los trabajadores y de las empresas.
- c) *SST.* A partir de la experiencia adquirida con el Plan de Acción de la OIT relativo a la SST (2010-2016), la Oficina ayudará a los Estados Miembros a elaborar programas nacionales de SST y perfiles de SST, y a incluir la SST en los Programas de Trabajo Decente por Países (PTDP). El nuevo programa insignia de SST «Acción Global para la Prevención» se convertirá en la herramienta principal de la Oficina para dar curso a las conclusiones de la discusión recurrente, incluso respecto del fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo como parte de una estrategia más eficaz para mejorar el grado de cumplimiento de la normativa.
- d) *Migración equitativa.* La Oficina ayudará a los Estados Miembros a dar curso al Programa sobre la migración equitativa a través de diálogos interregionales e interregionales mediante la prestación de asistencia para mejorar la situación de los derechos laborales de todos los migrantes y garantizar condiciones equitativas de contratación e igualdad de trato a los trabajadores migrantes.
- e) *Trabajo doméstico.* Durante 2011-2015 en unos 50 países se prestó asistencia a los mandantes para extender una protección laboral adecuada y eficaz a los trabajadores domésticos como parte de la estrategia aprobada del Consejo de Administración para hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos. La evaluación que se hará próximamente de las repercusiones de la estrategia se utilizará para definir los servicios que la OIT pueda proporcionar en el futuro en este campo.

⁹ Esos proyectos también dan efecto a las recomendaciones relativas a las actividades futuras formuladas por el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Véase la dirección: http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_311157/lang--es/index.htm.

17. Es probable que se produzca un aumento de las solicitudes de asesoramiento relacionadas con los riesgos psicosociales y con las formas atípicas de empleo. La Oficina se está preparando para hacer frente a esta posible demanda, incluso con métodos para aumentar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para ayudar a los mandantes.

Creación de capacidad

18. Apoyándose en las investigaciones y en los servicios nacionales de asesoramiento y de formación sobre políticas, la Oficina propone desarrollar recursos para la creación de capacidad en las siguiente áreas:

- a) *Igualdad de género a través de la negociación colectiva.* Se elaborará una serie de recursos y de materiales de formación con datos actualizados sobre las cláusulas de los convenios colectivos que han sido incluidas para mejorar la protección de la maternidad, luchar contra la violencia en el trabajo y promover la igualdad de remuneración, en diversos sectores y países. Se proporcionará información sobre prácticas innovadoras, como los convenios colectivos para los trabajadores domésticos y las cláusulas de convenios colectivos destinadas a dar cobertura a los trabajadores atípicos y/o las cláusulas que prevén licencias especiales en caso de violencia doméstica. Para las organizaciones de empleadores, se llevarán a cabo actividades de creación de capacidad sobre cómo fomentar mecanismos de financiación equitativos para la protección de la maternidad.
- b) *Tiempo de trabajo y protección de la maternidad en las PYME.* Se elaborarán materiales de formación para facilitar la aplicación en las PYME de modalidades de tiempo de trabajo que concilien las necesidades de los trabajadores y de los empleadores, y se pondrán a prueba de manera experimental en las empresas que participen en el programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE). Se formularán orientaciones prácticas tras realizar un examen internacional de las buenas prácticas en materia de protección de la maternidad en las PYME. Como medida de seguimiento de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Oficina apoyará los esfuerzos para extender la protección jurídica a los trabajadores de las PYME, incluso a través de medidas para incentivar el cumplimiento de la normativa.
- c) *Experiencias adquiridas en la esfera de los trabajadores domésticos.* Las prácticas óptimas y las lecciones extraídas de las actividades destinadas a extender las protecciones laborales a los trabajadores domésticos se recopilarán en un módulo de formación para los mandantes interesados.
- d) *Colaboración con el Centro de Turín.* Se reforzará la cooperación de larga data con el Centro de Turín sobre cuestiones relativas a la protección social mediante la organización de academias de género, igualdad, migración y formas de trabajo inaceptables, y cursos sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo: una perspectiva de prevención y protección social, y sobre la evolución de las relaciones de trabajo y el trabajo decente. Se desarrollarán módulos de formación en materia de prevención y lucha contra la violencia en el trabajo que se pondrán a prueba de manera conjunta. El paquete de recursos relacionado con los salarios mínimos se divulgará a través de actividades de formación de nivel mundial y regional que se realizarán conjuntamente con el Centro de Turín. Se reformularán los módulos actuales relacionados con los salarios, la SST, el tiempo de trabajo, la protección de la maternidad y los trabajadores domésticos y luego se incluirán en el curso interregional sobre normas internacionales del trabajo para los delegados de la Conferencia.

Seguimiento y evaluación de las repercusiones

19. En la discusión se señaló la importancia de las actividades de seguimiento y evaluación de las repercusiones, para lo cual la Oficina propone desarrollar las nuevas herramientas que se enumeran a continuación:
- a) *Seguimiento de las tendencias jurídicas mundiales en materia de protección de los trabajadores.* Las bases de datos jurídicos de la OIT que hay en la actualidad acerca de los distintos aspectos de las políticas de protección de los trabajadores ¹⁰ se reunirán en un portal común para facilitar su consulta y reducir los costos de mantenimiento.
 - b) *Seguimiento de las condiciones de trabajo en los países en desarrollo.* En cooperación con EUROFOUND, la Oficina adaptará y aplicará la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) a países no europeos y procederá al análisis y divulgación de las conclusiones en 2016-2017. En función de los recursos disponibles, la EWCS se aplicará a otros países.
 - c) *Formas atípicas de empleo (contratos de duración determinada).* La Oficina extenderá el uso de su metodología ¹¹ para cuantificar la información jurídica relativa a la legislación de protección del empleo a los contratos de duración determinada, a fin de seguir de cerca las repercusiones de la legislación.
 - d) *Políticas salariales.* La Oficina desarrollará y pondrá a prueba, en una selección de países, varias metodologías para observar los efectos de los salarios mínimos en la distribución de los salarios y los ingresos, el nivel de empleo, la reducción de la pobreza, la transición de la economía informal a la economía formal, y la productividad de las empresas.
 - e) *Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de 1993 (CISE-93).* La Oficina impulsará la revisión de la CISE-93, que será la herramienta del futuro para seguir de cerca las tendencias en materia de trabajo remunerado o sin fines de lucro, con inclusión de las formas atípicas de empleo y diversas formas de empleo independiente.
 - f) *SST.* La Oficina desarrollará una metodología y diversos medios para recopilar datos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, con inclusión de datos relativos a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con fines de prevención en conformidad con las normas pertinentes de la OIT. Se diseñarán indicadores que permitan evaluar los progresos alcanzados y hacer un seguimiento de los compromisos en materia de SST y del impacto de la asistencia de la OIT.

¹⁰ La «Working Conditions Laws Database», la base de datos «Indicadores sobre las relaciones laborales», la base de datos «EPLex: una base de datos sobre la legislación de protección del empleo», la base de datos mundiales sobre los salarios, y la «Base de datos mundial de legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo».

¹¹ OIT: *Employment protection legislation summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, Ginebra, 2015. Véase la dirección: http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_357390/lang--en/index.htm.

Aplicación, financiación, seguimiento y exámenes del plan de acción

20. Se desplegarán esfuerzos constantes para movilizar recursos extrapresupuestarios con el fin de apoyar el plan de acción.
21. El plan de acción requiere la cooperación y la coordinación de toda la Oficina, en la sede y en las oficinas exteriores. En los próximos años será necesario examinar la pertinencia de las actividades y habría que hacer un seguimiento de los procesos de aplicación, actualizarlos y ajustarlos al ciclo de programación utilizado por la Oficina para la gestión basada en los resultados, lo cual incluye el Programa y Presupuesto, los planes de trabajo basados en los resultados y los PTDP.

Proyecto de decisión

22. *El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración sus orientaciones en la ejecución del plan de acción para poner en práctica las conclusiones relativas a la primera discusión recurrente sobre protección social (protección de los trabajadores) y que se base en dicho plan de acción para preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y las iniciativas de movilización de recursos.*