

## Consejo de Administración

337.ª reunión, Ginebra, 24 de octubre – 7 de noviembre de 2019

GB.337/INS/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 4 octubre de 2019

Original: inglés

### SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo

#### Finalidad del documento

Iniciar el examen de las propuestas para el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2020 en adelante, así como del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 24).

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

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

**Repercusiones en materia de políticas:** Repercusiones para el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2020 en adelante.

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

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

**Seguimiento requerido:** Todas las repercusiones relacionadas con el seguimiento se someterán al examen del Consejo de Administración en su 338.ª reunión (marzo de 2020).

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

**Documentos conexos:** GB.334/INS/PV; GB.334/INS/2/1; GB.335/INS/PV; GB.335/INS/2/1.



**Índice**

|   | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| A. Presentación resumida del proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia..... | 1             |
| El enfoque estratégico y coherente (2014-2019).....   | 2             |
| B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019) .....                | 3             |
| C. Orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019 .....                                      | 4             |
| Consolidación de un enfoque estratégico.....  | 4             |
| Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones.....                                  | 6             |
| D. Etapas del procedimiento .....   | 8             |
| Proyecto de decisión.....   | 9             |

**Anexos**

|  |    |
|--|----|
| I. Puntos que cabría inscribir en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia .....   | 11 |
| 1. Presentación de tres puntos con miras a su posible inscripción en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia .....  | 11 |
| A. Economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas (discusión general).....  | 11 |
| B. Competencias y aprendizaje permanente (discusión general) .....   | 13 |
| C. Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa, procedimiento de doble discusión) ..... | 15 |
| 2. Información actualizada sobre el seguimiento previsto para los temas en proceso de preparación.....   | 17 |
| A. Solución de conflictos laborales individuales.....  | 17 |
| B. El trabajo decente en el mundo del deporte .....  | 18 |
| C. Independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción).....   | 19 |
| D. El trabajo decente en la economía de plataformas .....  | 20 |
| II. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2023).....  | 22 |
| III. Orden del día de las reuniones de la Conferencia – Calendario (2017-2021).....  | 25 |



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

1. Las reglas aplicables en relación con el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se recogen en la Constitución de la OIT, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Reglamento del Consejo de Administración <sup>1</sup>. El orden del día de las reuniones de la Conferencia consta de puntos inscritos de oficio y de puntos técnicos.
2. Cada año, el Consejo de Administración debe inscribir de oficio en el orden del día de la reunión de la Conferencia puntos referentes a las siguientes cuestiones:
  - Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General;
  - cuestiones financieras y presupuestarias, e
  - información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
3. Según la práctica establecida, se inscriben en el orden del día de las reuniones de la Conferencia tres puntos técnicos (cada uno de los cuales requiere, para su examen, la institución de una comisión técnica de la Conferencia) con miras a una acción normativa, a una discusión general o a una discusión recurrente. El Consejo de Administración también tiene la posibilidad de inscribir en el orden del día otros puntos que, en general, pueden ser tratados en sesión plenaria, por la Comisión de Proposiciones o por otra comisión técnica que celebre un número limitado de sesiones <sup>2</sup>. Respecto de los puntos de carácter normativo, si bien la regla consiste en examinarlos según el procedimiento de doble discusión, el Consejo de Administración puede decidir someterlos al procedimiento de simple discusión <sup>3</sup>. Las propuestas presentadas para inscribir un punto en el orden del día de las reuniones de la Conferencia se examinan en dos reuniones sucesivas del Consejo de Administración, a menos que desde la primera haya asentimiento unánime de inscribir el punto considerado <sup>4</sup>.
4. En su 328.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2016), el Consejo de Administración adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes de los cuatro objetivos estratégicos, con arreglo a lo dispuesto en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social), cuya secuencia sería la siguiente: diálogo social y tripartismo en 2018; protección social (seguridad social) en 2020; empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022, y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023. Además, el Consejo de Administración proporcionó orientaciones sobre el marco para las discusiones recurrentes con el fin de

<sup>1</sup> OIT: [Constitución](#), artículos 14, 1) y 16, 3); [Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo](#), artículos 7, 7 bis, 8 y 12, y [Reglamento del Consejo de Administración](#), secciones 5 y 6.2.

<sup>2</sup> Véase el anexo II, en el que figura una sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2023). Véase el documento [GB.328/PV](#), párrafo 16 (Grupo de los Trabajadores).

<sup>3</sup> En los últimos años, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, sobre la base del procedimiento de simple discusión.

<sup>4</sup> Véase el párrafo 5.1.1 del [Reglamento del Consejo de Administración](#).

garantizar que éstas cumplan plenamente su finalidad específica con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social <sup>5</sup>.

### **El enfoque estratégico y coherente (2014-2019)**

5. En su 322.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2014), el Consejo de Administración aprobó el concepto de 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. Se pretendía así tomar en consideración los comentarios de los mandantes sobre el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia y sobre el papel que a ésta corresponde en cuanto órgano normativo supremo de la OIT. Dicho enfoque se basa en dos elementos principales: i) un planteamiento estratégico para establecer el orden del día de las reuniones de la Conferencia, aprovechando el impulso generado por la conmemoración del centenario de la OIT a fin de hacer hincapié en la coherencia institucional y la flexibilidad, y ii) la plena participación de los mandantes tripartitos en el proceso de establecimiento del orden del día <sup>6</sup>.
6. El Consejo de Administración ha seleccionado los puntos técnicos que se han inscrito en el orden del día de las reuniones de 2017, 2018 y 2019 sobre la base de este enfoque. También ha seguido verificando la coordinación entre los resultados de anteriores discusiones de la Conferencia y el examen de las propuestas para reuniones futuras. Ha vinculado el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia con otros procesos institucionales y discusiones estratégicas, como el Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021 <sup>7</sup>. Además, el Consejo de Administración ha adoptado medidas con el fin de que el orden del día de las reuniones de la Conferencia refleje las actividades de la OIT destinadas a asegurar que la Organización cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. Por tanto, el examen del corpus normativo de la OIT por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), junto con la aplicación del párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución relativo al procedimiento de derogación de los convenios en vigor que hayan quedado obsoletos, ya han servido de base para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia.
7. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario), se reafirma que la elaboración de normas internacionales del trabajo, así como su promoción, ratificación y aplicación, revisten una importancia fundamental para la Organización, y se destaca la labor del GTT del MEN a ese respecto <sup>8</sup>.
8. El establecimiento de vínculos apropiados y eficaces entre las discusiones recurrentes y los temas de los Estudios Generales preparados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sobre la base de las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, también forma parte del enfoque estratégico y coherente

<sup>5</sup> Véanse los documentos [GB.328/INS/5/2](#) y [GB.328/PV](#), párrafo 102.

<sup>6</sup> Véanse los documentos [GB.322/PV](#), párrafo 17, y [GB.322/INS/2](#), párrafos 11 a 19. La pertinencia del enfoque estratégico y coherente quedó reconocida en el marco de la labor del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo; véase el documento [GB.322/INS/12 \(Rev.\)](#), párrafo 4.1.

<sup>7</sup> Véase el documento [GB.328/PFA/1](#).

<sup>8</sup> [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), parte IV, A.

previsto en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016<sup>9</sup>. La práctica actual consiste en seleccionar el tema a tiempo para el subsiguiente Estudio General que se examinará en la reunión de la Conferencia previa a la reunión en que la Conferencia discutirá el punto recurrente correspondiente.

9. Para que el proceso sea más transparente e incluyente, se ha facilitado información al Consejo de Administración en cada una de sus reuniones acerca de las etapas del procedimiento para la aplicación del enfoque estratégico y coherente hasta 2019, que la Oficina ha actualizado de forma periódica<sup>10</sup>. En la Declaración del Centenario, se destaca la importancia de esa transparencia<sup>11</sup>.

## **B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 335.ª reunión (marzo de 2019)**

10. En su 335.ª reunión, el Consejo de Administración aprobó las etapas del procedimiento que se describen a continuación:
  - 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019): el Consejo de Administración evaluaría las repercusiones que para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia tendrían los resultados de las discusiones mantenidas en la reunión de la Conferencia de 2019 (reunión del centenario), especialmente de la discusión general sobre la cooperación eficaz para el desarrollo y de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo en el marco del nuevo ciclo de cinco años. Sobre esa base, el Consejo de Administración tomaría una decisión, que aplazó en su 335.ª reunión, acerca de la inscripción de un punto técnico para completar el orden del día de la reunión de 2020 y de otro punto técnico para completar el orden del día de la reunión de 2021, en particular si este último punto tuviera por objeto la elaboración de normas.
  - 338.ª reunión (marzo de 2020) y reuniones posteriores: el Consejo de Administración seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia en el marco del enfoque estratégico. El Consejo de Administración tomaría una decisión acerca de la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2022 en caso de que optara por un punto de carácter normativo según el procedimiento de doble discusión.
11. El Consejo de Administración también proporcionó orientaciones sobre el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019, en particular con respecto a los cinco temas objeto de examen, al tiempo que reconoció la necesidad de dotar de la flexibilidad necesaria al proceso de seguimiento de la reunión del centenario<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), de 2016, párrafo 15.1.

<sup>10</sup> Para una descripción más detallada de la aplicación del enfoque estratégico y coherente, véase el documento [GB.328/INS/3](#), párrafos 7 a 15. En el anexo III del presente documento se ofrece una sinopsis actualizada de las etapas del procedimiento hasta 2021.

<sup>11</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte IV, A.

<sup>12</sup> Véase el documento [GB.331/PV](#).

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

### Consolidación de un enfoque estratégico

12. Los primeros elementos del enfoque se presentaron sucintamente al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2016 para que los examinase <sup>13</sup>. Los mandantes han continuado pronunciándose a favor de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día, y han apoyado que se siga aplicando ese enfoque a las reuniones posteriores a 2019 <sup>14</sup>. Al proceder al examen del enfoque estratégico que debe aplicarse a las reuniones posteriores a 2019, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tener en cuenta las consideraciones que se exponen a continuación.
13. El Consejo de Administración ha incorporado dos de los primeros elementos señalados en noviembre de 2016 a su proceso de adopción de decisiones sobre el orden del día de las reuniones de la Conferencia: i) el seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN y aprobadas por el Consejo de Administración <sup>15</sup>, y ii) la manera de lograr que la labor de las estructuras de gobernanza de la OIT contribuya a los procesos de seguimiento y examen del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) <sup>16</sup>. Asimismo, en la Declaración del Centenario se insta a que la OIT «en su segundo siglo de existencia, [siga] cumpliendo con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que

<sup>13</sup> Véase el documento [GB.328/INS/3](#), párrafos 38 y 39.

<sup>14</sup> Véanse los documentos [GB.328/PV](#), [GB.329/PV](#), [GB.331/PV](#), [GB.332/PV](#), [GB.334/INS/PV](#) y [GB.335/INS/PV](#).

<sup>15</sup> Además de las recomendaciones del GTT del MEN relativas a la derogación de varios convenios que llevaron al Consejo de Administración a inscribir el correspondiente punto en el orden del día de las reuniones de la Conferencia, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara una propuesta para establecer un posible punto de carácter normativo sobre los programas de aprendizaje profesional, habida cuenta de la laguna normativa detectada por el GTT del MEN, a fin de examinarla en su 329.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2017). Véanse el anexo I, sección 1, B, del presente documento y el documento [GB.328/PV](#), párrafos 16 (Grupo de los Trabajadores) y 22 (República de Corea). Al examinar el informe de la segunda reunión del GTT del MEN, el Consejo de Administración también tomó nota de la decisión de dicho grupo de ocuparse del seguimiento de la cuestión de la laguna normativa detectada con respecto al tema del trabajo por turnos en una discusión ulterior, en una fecha por decidir, acerca de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo; véase el documento [GB.328/PV](#), párrafo 581, *d*).

<sup>16</sup> En consonancia con lo dispuesto en la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), de 2016 (véase el apartado 15.2, *c*), *vii*), el Consejo de Administración adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes y determinó su secuencia teniendo en cuenta los temas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) seleccionados para su examen en el foro político de alto nivel. Véanse los documentos [GB.328/INS/5/2](#), párrafos 6, 10 y 18, y [GB.328/PV](#), párrafos 84 (Grupo de los Empleadores), 86 (Grupo de los Trabajadores), 91 (grupo de Asia y el Pacífico) y 93 (grupo de los países industrializados con economía de mercado). El Consejo de Administración decidió también aprovechar sus reuniones de marzo de 2017, 2018 y 2019 para propiciar discusiones tripartitas sobre la contribución de la OIT al examen anual del foro político de alto nivel (párrafo 130, *a*)).

sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales»<sup>17</sup>.

14. Los elementos generales del enfoque estratégico y coherente, como la necesidad de asegurar la coherencia institucional, un equilibrio entre el período de preparación y el grado de flexibilidad adecuados, y una participación plenamente tripartita, asegurada mediante la transparencia y la inclusión, siguen siendo válidos<sup>18</sup>. En consonancia con lo dispuesto en la Declaración sobre la Justicia Social y en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, las discusiones recurrentes siguen siendo un elemento fundamental de la racionalización del proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, al menos hasta 2023.
15. Se han contemplado otros elementos. En el curso de debates recientes, algunos grupos de mandantes han señalado que el resultado de las reuniones regionales podría contribuir al proceso de elaboración de normas, aunque otros grupos lo han considerado menos adecuado para influir en el proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, debido a la dimensión acotada y regional de los debates que se producen en las mismas<sup>19</sup>. Es posible que se formulen nuevas orientaciones sobre la forma en que el resultado de las reuniones sectoriales y de otras reuniones técnicas podría influir en el proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, a medida que el Consejo de Administración avance en su discusión sobre la posible revisión de estas reuniones<sup>20</sup>. Se pueden extraer enseñanzas valiosas de la discusión normativa sobre la violencia y el acoso en el trabajo, celebrada en la última reunión de la Conferencia, para hallar formas de optimizar la función normativa de la Conferencia en el contexto de una reunión de dos semanas<sup>21</sup>. Ello se ajustaría a lo dispuesto en la Declaración del Centenario, en la que se afirma que la elaboración de normas reviste una importancia fundamental y que el «diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT»<sup>22</sup>. Además, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno seguir examinando los efectos inmediatos y futuros de las recomendaciones del GTT del MEN en el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, especialmente a la luz de lo dispuesto en la Declaración

<sup>17</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte I, D.

<sup>18</sup> Véase el documento [GB.329/INS/2](#), párrafo 21.

<sup>19</sup> Véanse los documentos [GB.331/PV](#), párrafo 16, y [GB.332/PV](#), párrafo 11. En noviembre de 2016, los miembros del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo opinaron que «se debía procurar que las reuniones regionales promoviesen los objetivos estratégicos de la OIT, y que deberían establecerse vínculos más estrechos entre los demás órganos de gobernanza de la Organización, la Conferencia y el Consejo de Administración» (documentos [GB.328/INS/16](#), párrafo 10, [GB.328/WP/GBC/2](#), párrafos 13 a 16, y [GB.326/POL/5](#)).

<sup>20</sup> En discusiones anteriores mantenidas por el Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, se consideró que las propuestas de puntos para su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia deberían proceder, en particular, de los resultados de las reuniones tripartitas o de otras reuniones de la OIT (reuniones regionales, reuniones sectoriales y reuniones de expertos) (documento [GB.319/WP/GBC/1](#), párrafo 15).

<sup>21</sup> En noviembre de 2016, se expresaron opiniones distintas sobre la posibilidad de inscribir dos puntos de carácter normativo en el orden del día de las reuniones de la Conferencia (documento [GB.328/PV](#), párrafos 16 (Grupo de los Trabajadores), 18 (grupo de Asia y el Pacífico), 21 (India) y 23 (Brasil)).

<sup>22</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte II, B.

del Centenario, en la que se afirma que las normas internacionales del trabajo «deben responder a la evolución del mundo del trabajo»<sup>23</sup>.

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

16. El orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2020) comprende ya una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) y una discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo. Todavía debe incluirse otro punto en el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión, que puede ser una discusión general sobre otro punto técnico y/o uno o dos puntos de seguimiento de la reunión del centenario. El Consejo de Administración aún dispone de tiempo para estudiar la selección de los puntos del orden del día de las reuniones posteriores a 2020 y brindar a la Oficina orientaciones al respecto, especialmente para la inscripción de los puntos que se someterán a una discusión general en las reuniones de la Conferencia de 2021 ó 2022. Sin embargo, con respecto a la inscripción de un punto de carácter normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2022, sería preferible que se adoptara una decisión, a más tardar, en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2020<sup>24</sup>.
17. En este contexto, en marzo de 2019, el Consejo de Administración siguió examinando cinco temas que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia<sup>25</sup>, de los cuales se ha considerado que uno podría inscribirse próximamente con las siguientes posibilidades:

<sup>23</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte IV, A.

<sup>24</sup> Véase el anexo I por lo que respecta a la determinación de un posible calendario para la selección de las propuestas de puntos actualmente objeto de examen por el Consejo de Administración. La decisión relativa a la inscripción de un punto de carácter normativo debería adoptarse preferiblemente en la próxima reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en marzo de 2020 (para la reunión de la Conferencia de 2022) o en marzo de 2021 (para la reunión de la Conferencia de 2023). La decisión relativa a la inscripción de puntos con miras a una discusión general podría adoptarse a más tardar en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2020 (para la reunión de la Conferencia de 2021) o en marzo de 2021 (para la reunión de la Conferencia de 2022). En respuesta a las cuestiones planteadas en la discusión de noviembre de 2017, cabe señalar que esos plazos se deben a que, con arreglo al Reglamento de la Conferencia, en el caso de los puntos de carácter normativo, es necesario que la Oficina envíe a los Estados Miembros, por lo menos dieciocho meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia, un informe sobre la legislación y la práctica, así como un cuestionario. Por lo tanto, en principio, para la reunión de la Conferencia de junio de 2022, es necesario enviar un informe, a más tardar, antes de finales de octubre de 2020 (dieciocho meses antes); en consecuencia, es preciso adoptar una decisión en la próxima reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en marzo de 2020 (de ese modo, se dispondrá de tiempo suficiente para elaborar esos documentos). Sin embargo, excepcionalmente, el Consejo de Administración puede aprobar un programa de plazos reducidos a propuesta de la Mesa. Las discusiones generales no están sujetas a los mismos requisitos: en el Reglamento de la Conferencia se estipula que, cuando una cuestión ha sido incluida en el orden del día para discusión general, la Oficina comunicará un informe sobre tal cuestión a los gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dos meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse la cuestión. En ese sentido, se necesita disponer de tiempo para preparar el informe, por lo que es muy recomendable que el Consejo de Administración tome una decisión, a más tardar, en marzo del año previo.

<sup>25</sup> Véase el documento [GB.329/INS/2](#), párrafos 23 a 27.

- *una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa o discusión general)*<sup>26</sup>: esta cuestión se ha propuesto para su inscripción como punto de carácter normativo en varias ocasiones en los últimos años. La propuesta ha suscitado gran diversidad de opiniones: mientras que algunos miembros se han mostrado a favor de una discusión normativa, otros se inclinan más por una discusión general<sup>27</sup>. Habida cuenta de que en la Declaración del Centenario se insta a la OIT a «orientar sus esfuerzos a: i) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental»<sup>28</sup>, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar si desea inscribir esta cuestión como punto de carácter normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia. De ser así, la primera discusión del procedimiento de doble discusión se podría llevar a cabo, como muy pronto, en la reunión de la Conferencia de 2022, salvo que el Consejo de Administración decida aprobar un programa de plazos reducidos. Otra opción sería inscribir este punto con miras a una discusión general en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2020, 2021 ó 2022.

**18.** A raíz del llamamiento inscrito en la Declaración del Centenario de aplicar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, han surgido dos temas que podrían ser objeto de una discusión general de la Conferencia a fin de recabar sus orientaciones<sup>29</sup>:

- i) *la economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas*: la economía social y solidaria impulsada por el sector privado tiene el potencial de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos si cuenta con el respaldo de un entorno favorable<sup>30</sup>. Una discusión de la Conferencia podría arrojar luz sobre las medidas que deberían adoptarse para apoyar a las empresas sostenibles de la economía social y solidaria;
- ii) *competencias y aprendizaje permanente*: el desarrollo de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas incluye el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través, entre otras cosas, de un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos, y de medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral<sup>31 y 32</sup>.

**19.** Cinco temas han de desarrollarse y debatirse pormenorizadamente en otros foros tripartitos antes de que puedan dar lugar a propuestas completas de posibles puntos para su inscripción

<sup>26</sup> Véase anexo I, sección 1, A, párrafo 3, en donde se recogen las opiniones expresadas en la 328.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016).

<sup>27</sup> Véanse los documentos [GB.334/INS/PV](#) y [GB.335/INS/PV](#).

<sup>28</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte II, A, i).

<sup>29</sup> En el anexo I se presenta sucintamente el valor estratégico que aportaría a la labor de la Organización una discusión general de la Conferencia sobre cualquiera de ambos temas.

<sup>30</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte II, A, ix).

<sup>31</sup> *Ibíd.*, parte III, A, ii) y iv).

<sup>32</sup> Cabe señalar que no sería factible celebrar la discusión general sobre «competencias y aprendizaje permanente» en 2021 o en 2022, habida cuenta de la necesidad de evitar duplicaciones con otros puntos inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de esos años, en particular la discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional.

en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. Ante todo, el Consejo de Administración, siguiendo las recomendaciones del GTT del MEN, ha solicitado a la Oficina que presente propuestas de puntos de carácter normativo sobre cuatro temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. A ese respecto, se propone que la Oficina proceda a elaborar propuestas que se someterían al examen del Consejo de Administración en su 338.<sup>a</sup> reunión, en marzo de 2020, a fin de dar seguimiento a los debates sobre este asunto celebrados por el GTT del MEN en su quinta reunión.

20. Con respecto a otros tres temas, se facilita información actualizada del seguimiento que se les ha dado en la sección 2 del anexo I. Para las próximas reuniones del Consejo de Administración, se propone que la Oficina le presente nuevos informes cada año, hasta que se considere que los temas están listos para su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. Los tres temas son <sup>33</sup>:
- solución de conflictos laborales individuales;
  - el trabajo decente en el mundo del deporte, e
  - independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción).
21. Por último, se ha añadido un nuevo tema a la luz del apoyo expresado por algunos miembros del Consejo de Administración en marzo de 2019 y del llamamiento inscrito en la Declaración del Centenario para que se adopten «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo» <sup>34</sup>. Aunque todavía queda mucho por hacer para preparar una discusión de la Conferencia sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, debería programarse esa discusión tan pronto como sea posible, habida cuenta de la prevista expansión de este tipo de trabajo y las oportunidades que brinda para la creación de empleo y el crecimiento económico, así como los desafíos que plantea en materia de trabajo decente.
22. Se señala a la atención del Consejo de Administración la posibilidad de inscribir, en un futuro orden del día, un punto relativo a la inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales. Las propuestas a ese respecto se presentan al Consejo de Administración en un documento separado <sup>35</sup>. En función de las decisiones que tome el Consejo de Administración sobre estas propuestas, podría reducirse el número de puntos técnicos en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia.

## D. Etapas del procedimiento

23. La propuesta actualizada para las etapas del procedimiento es la siguiente:
- 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019): el Consejo de Administración evaluaría las repercusiones que para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia tendrían los resultados de las discusiones mantenidas en la reunión del

<sup>33</sup> Véase el documento [GB.328/PV](#), párrafos 17 (Grupo de los Trabajadores), 19 (grupo de África) y 20 (grupo de los países industrializados con economía de mercado).

<sup>34</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, parte III, C, v).

<sup>35</sup> Véase el documento [GB.337/INS/3/2](#).

centenario (2019). El Consejo de Administración completaría el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2020) con la elección de un punto con miras a una discusión general, y podría decidir completar el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2021) con la elección de un punto con miras a una discusión general. Asimismo, facilitaría nuevas orientaciones sobre las discusiones que se celebrarían en la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2021), así como en reuniones ulteriores.

- 338.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2020): el Consejo de Administración tomaría una decisión acerca de la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2022 en caso de que optara por un punto de carácter normativo según el procedimiento de doble discusión. Asimismo, seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de la Conferencia en el marco del enfoque estratégico.

## Proyecto de decisión

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

- a) *inscribir en el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2020) un punto sobre:*
  - i) *el trabajo decente y la economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas (discusión general), O*
  - ii) *competencias y aprendizaje permanente (discusión general);*
- b) *inscribir en el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2021) un punto sobre:*
  - i) *el trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general), O*
  - ii) *una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa o discusión general), y*
- c) *pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al preparar el documento para la 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020).*



## **Anexo I. Puntos que cabría inscribir en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia**

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

#### **A. *Economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas*** *(discusión general)*

Fuente, índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta tiene por objeto propiciar la formulación de orientaciones destinadas a la OIT, tras la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario), y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, en las que se aboga por una economía social vibrante. Concretamente, en la Declaración del Centenario, se destaca la contribución de la economía social y solidaria a la generación de trabajo decente, de empleo productivo y de mejores niveles de vida para todos. Es importante determinar y comprender la función de las distintas formas de empresas y organizaciones de la economía social y solidaria, que pueden aportar soluciones adaptadas para mejorar la organización del trabajo y de la producción, al tiempo que crean empleos decentes. En la conferencia tripartita regional que la OIT celebró en Johannesburgo en 2009, se proporcionó una definición de «economía social y solidaria»: «la economía social y solidaria abarca a empresas y organizaciones, en particular cooperativas, mutualidades, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, que se caracterizan por producir bienes, servicios y conocimientos que satisfacen las necesidades de las comunidades, al mismo tiempo que persiguen objetivos sociales y ambientales y promueven la solidaridad». Desde entonces, la OIT ha organizado diez academias sobre la economía social y solidaria, en las que han participado más de 1 500 responsables de la formulación de políticas, profesionales, expertos y académicos, en representación de los mandantes de la OIT, así como de cooperativas y movimientos de la economía social y solidaria.

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

2. Cada vez son más las voces que abogan por nuevos modelos de desarrollo. Como empresas basadas en los valores, las cooperativas y las empresas, asociaciones y organizaciones de la economía social y solidaria surgen con soluciones innovadoras para crear y mantener puestos de trabajo. Además, tienen un gran potencial para promover el trabajo decente y lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 en relación con la formalización de la economía informal, la integración de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo y la eliminación del trabajo infantil. Un creciente número de países está elaborando o ha adoptado medidas para promover la economía social y solidaria en los dos últimos decenios. Entre esas medidas, cabe citar:
  - los marcos jurídicos o de políticas sobre la economía social y solidaria, adoptados por los Gobiernos del Ecuador, España, Filipinas, Francia, México y Portugal, así como Quebec (Canadá);

- las políticas sobre la economía social y solidaria, que se están elaborando en la actualidad en Sudáfrica y Túnez;
- los ministerios o departamentos sobre la economía social y solidaria, establecidos en Colombia, República de Corea, Luxemburgo y Francia;
- los programas nacionales y locales que promueven la economía social y solidaria, establecidos en Colombia, República de Corea, España, India, Nicaragua y Uganda, y
- los programas sectoriales (por ejemplo, en el ámbito de la salud) sobre la economía social y solidaria desarrollados en África Occidental.

En 2013, la OIT cofundó el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, compuesto por 19 organismos de las Naciones Unidas, la Unión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, en calidad de miembros, y diez organizaciones de la sociedad civil, en calidad de observadores.

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

3. El creciente interés mundial en las cooperativas y las empresas de la economía social y solidaria, unido a lo dispuesto en la Declaración del Centenario, de 2019, reclaman la creación de un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, incluidas las cooperativas y la economía social y solidaria. En otras normas recientes de la OIT, como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), también se ha señalado la importancia de las cooperativas y de la economía social y solidaria. Las cooperativas constituyen el segmento más grande y organizado de la economía social y solidaria. Asimismo, en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) de la OIT, se establece una base muy sólida para las políticas nacionales sobre las cooperativas. No obstante, el debate sobre la economía social y solidaria es mucho más amplio y no se reduce a las cooperativas. Por ello, sería un buen momento para analizar de forma exhaustiva su valor añadido y el papel que la economía social y solidaria puede desempeñar en el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

#### Resultados previstos

4. Los resultados previstos comprenderían unas conclusiones y una resolución con miras a proporcionar a la OIT orientaciones adicionales sobre:
  - a) el establecimiento de una definición universal del término «economía social y solidaria», que incluya sus principios y valores conexos;
  - b) la evaluación de la contribución de la economía social y solidaria a la gestión y promoción del apoyo general prestado a las personas durante las transiciones que deberán afrontar a lo largo de su vida laboral;
  - c) la formulación de orientaciones en materia de políticas para los Estados Miembros que deseen establecer un entorno propicio para la economía social y solidaria nacional;
  - d) la participación en la promoción de la economía social y solidaria en todo el mundo, en particular a través de la cooperación para el desarrollo;
  - e) el establecimiento y mantenimiento de una amplia gama de alianzas con instituciones, organizaciones y organismos que representen a la economía social y solidaria o que colaboren en la promoción de dicha economía.

## Preparación de la discusión de la Conferencia

5. Las discusiones de la Conferencia se basarían en los resultados de la discusión general que mantuvo en su reunión de 2013 y en las labores de la Reunión tripartita de expertos celebrada en octubre de 2015. También se podrían inspirar en la Declaración del Centenario, que ilustra el conocimiento más profundo de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático que enfrentan los mandantes de la OIT y la disposición de la Organización a proporcionar orientaciones fundamentadas sobre políticas en esta esfera.

### **B. Competencias y aprendizaje permanente** (discusión general)

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

6. La adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral y el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición a través de un aprendizaje permanente eficaz son cuestiones que han ocupado un lugar destacado en las discusiones mantenidas durante la reunión del centenario <sup>1</sup> y en la Declaración del Centenario <sup>2</sup>. En las consultas celebradas tras la reunión del centenario, los mandantes seleccionaron «las competencias y el aprendizaje permanente» como un posible tema de interés para una discusión general de la Conferencia en 2020.
7. En el marco de la labor normativa de la OIT sobre el desarrollo de las competencias, se han elaborado conceptos relacionados con el aprendizaje permanente desde que éstos empezaron a surgir en los debates internacionales sobre políticas, en los años setenta. Más recientemente, estos conceptos se han integrado en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Sin embargo, en el contexto de los cambios que se están produciendo actualmente en los sistemas de educación y formación, los mercados de trabajo y las sociedades a las que tienen por objeto servir, sería oportuno reconsiderar el concepto de las competencias y el aprendizaje permanente, examinar las cuestiones fundamentales que marcan la formulación y aplicación de las políticas y las instituciones, y definir las actividades prioritarias que la OIT debe efectuar ahora y las que podría realizar en el futuro.

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

8. En los últimos años se ha observado un interés creciente en el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente como elementos indispensables de las políticas destinadas a aportar respuestas a las cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo. En una discusión general de la Conferencia, se podrían tratar distintos aspectos, en particular:
  - a) los mecanismos institucionales tripartitos, multipartitos e intersectoriales destinados a tratar los desafíos en materia de gobernanza de los sistemas de competencias y de aprendizaje permanente;
  - b) los modelos y mecanismos de financiación equitativos que apoyan el aprendizaje permanente de las personas y facilitan que las empresas contribuyan al desarrollo de las competencias;

<sup>1</sup> OIT: [Cuarto punto del orden del día: documento final del centenario de la OIT. Informe de la Comisión Plenaria: Resumen de las labores, Actas Provisionales](#) núm. 6B (Rev.), Conferencia Internacional del Trabajo 108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019.

<sup>2</sup> [Declaración del Centenario](#), *op. cit.*, partes II, A, iii) y III, A, ii).

- c) las exigencias específicas sobre los sistemas de competencias y de aprendizaje permanente resultantes del aumento demográfico de la población joven, la necesidad de perfeccionamiento y readaptación profesionales de los adultos y el envejecimiento de las sociedades;
- d) el acceso equitativo al desarrollo de las competencias para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral;
- e) la relación entre el desarrollo de las competencias, el aprovechamiento de las competencias, el trabajo decente y el crecimiento de las empresas sostenibles;
- f) la función del aprendizaje permanente como un principio organizador de los sistemas de educación y formación y, en términos más generales, de las sociedades.

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

- 9. La Declaración del Centenario imprime un nuevo impulso a la discusión sobre las competencias y el aprendizaje permanente, sugiriendo que tal vez sea necesario ir más allá del ámbito de aplicación de la Recomendación núm. 195 y estudiar las implicaciones de los rápidos cambios que se están produciendo en los mercados de trabajo para los mandantes y las personas en general, debido a las transformaciones impulsadas por la globalización, los avances tecnológicos, la evolución demográfica y el cambio climático.
- 10. La celebración de una discusión general sobre esta cuestión contribuiría a preparar la tercera discusión recurrente sobre el empleo, programada para 2021, en la que el desarrollo de las competencias ocupará un lugar central en el marco de un enfoque integrado sobre la promoción del empleo.
- 11. La lógica que sustenta esta secuenciación es que una discusión general proporcionaría una base sólida para la discusión recurrente sobre el empleo y, al mismo tiempo, no interferiría con la discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional.

#### Resultados previstos

- 12. Una discusión general podría proporcionar pautas y orientaciones más precisas e innovadoras con respecto a la concepción y aplicación de sistemas y políticas de desarrollo de las competencias que apoyen el aprendizaje permanente, con el objetivo último de no dejar a nadie atrás, dotando a las personas de las competencias adecuadas a fin de poder aprovechar las oportunidades de trabajo decente y permitir que las empresas prosperen a través del desarrollo y el aprovechamiento de las competencias. Así, esos resultados podrían reforzar la contribución de la OIT a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y servirían de base para la discusión recurrente sobre el empleo (2021).
- 13. Las pautas y orientaciones de la Conferencia fijarían los parámetros para la formulación de una estrategia de la OIT sobre el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente y, por consiguiente, ayudarían a guiar la labor futura de la Oficina en este ámbito. También servirían de base para el asesoramiento que presta la Oficina a los Estados Miembros.

#### Preparación de la discusión de la Conferencia

- 14. Dado el limitadísimo período de tiempo disponible para preparar una discusión general y teniendo en cuenta la labor que se está llevando a cabo para la discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional y para la discusión recurrente sobre el empleo, la discusión general se basaría principalmente en los estudios de investigación existentes y en curso, los diálogos sobre políticas, las consultas tripartitas y otras actividades que se están realizando a nivel mundial, regional y nacional.

**C. Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos**  
(discusión normativa, procedimiento de doble discusión)

Fuente, índole y contexto del punto propuesto <sup>3</sup>

15. En 2013 la Conferencia adoptó, en su 102.<sup>a</sup> reunión, las Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, que incluía la propuesta de convocar una reunión de expertos para dar más orientaciones normativas sobre cuestiones relativas a la ecologización de las economías, los empleos verdes y una transición justa para todos <sup>4</sup>. En sus reuniones de marzo y junio de 2014, el Consejo de Administración encomendó a una reunión de expertos que adoptase, en concreto, un proyecto de directrices. En octubre de 2015, la reunión de expertos adoptó por unanimidad las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. En su 325.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración pidió al Director General que utilizara las Directrices como base para las actividades y la divulgación <sup>5</sup>.
16. El Grupo de los Trabajadores ha expresado sistemáticamente su apoyo a un proceso normativo, abogando en noviembre de 2015 «por la elaboración de un instrumento sobre una transición justa con el fin de lograr un desarrollo sostenible» y considerando que «las Directrices constituyen un primer paso hacia el establecimiento de dicha norma». El Grupo de los Empleadores siempre ha mantenido, por su parte, que un proceso normativo no aportaría ningún valor añadido, dado que la OIT ya ha adoptado unas Directrices para tratar esta cuestión <sup>6</sup>. La posición de los miembros gubernamentales ha variado con el tiempo, observándose más recientemente el posible apoyo del grupo de África y del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) a la reconsideración de un punto de carácter normativo sobre una transición justa tras la reunión del centenario <sup>7</sup>.
17. La presente propuesta se formula con miras a celebrar una discusión normativa o una discusión general sobre una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible. Su finalidad es facilitar la formulación de nuevas orientaciones para la OIT tras la adopción de la Declaración del Centenario. De hecho, en dicha Declaración se señala que la OIT inicia su segundo siglo de existencia en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente marcado, entre otras cosas, por el cambio medioambiental y climático, que tiene profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo.

<sup>3</sup> Para obtener más información acerca de la anterior discusión sobre el orden del día de la reunión de la Conferencia, véase el documento [GB.316/INS/4](#), párrafos 88 a 90. Véanse también los documentos [GB.316/PV \(&Corr.\)](#), párrafos 12 (Grupo de los Empleadores), 18 (Grupo de los Trabajadores), 23 (grupo de África) y 31 (Reino Unido); [GB.319/INS/2](#), anexo VIII, párrafos 6 a 9, y [GB.319/PV](#), párrafos 7 (Grupo de los Trabajadores), 11 (Dinamarca, en nombre de los Países Bajos, Suiza y los países nórdicos, Islandia, Finlandia, Suecia y Dinamarca), 18 (China), 19 (Canadá) y 29 (Brasil).

<sup>4</sup> Véase *Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible*, párrafos 19, d) y 24.

<sup>5</sup> Véase el documento [GB.325/PV](#), párrafo 494, b). Véase también el documento [GB.335/INS/PV](#), párrafo 21.

<sup>6</sup> Véase el documento [GB.328/PV](#), párrafos 15 y 20. Véase también el documento [GB.335/INS/PV](#), párrafo 15.

<sup>7</sup> Véase el documento [GB.335/INS/PV](#), párrafos 27 y 29.

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

18. En estudios de investigación recientes de la OIT, se destaca que más de 1 000 millones de puestos de trabajo dependen de un entorno sostenible y de ecosistemas saludables, por lo que la degradación ambiental constituye un grave riesgo para el trabajo decente. El cambio climático representa una amenaza, sobre todo para los grupos y comunidades que, como los pueblos indígenas y tribales, ya son de por sí vulnerables a la discriminación y a la exclusión, y para sectores como la agricultura, la silvicultura y la pesca, en los que se emplea a más de 1 000 millones de personas. Con todo, los países en desarrollo son los más afectados por este fenómeno, precisamente en sectores que son esenciales para el crecimiento económico y el empleo <sup>8</sup>. La ausencia de orientaciones adecuadas para hacer frente a las repercusiones del cambio climático en las empresas, los trabajadores y las comunidades y para responder a las necesidades del mundo del trabajo puede poner en peligro la justicia social y generar un grave riesgo de que aumenten las desigualdades. En cambio, una transición bien gestionada, que se rija por normas y prácticas laborales adecuadas, incluido el diálogo social, en la que se tenga plenamente en cuenta el imperativo del trabajo decente, podría generar muchos empleos decentes, proteger a los trabajadores y las empresas, y aportar al mismo tiempo medios de recurso y reparación para las partes afectadas por los cambios.

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

19. En la Declaración del Centenario, se señala que la OIT, al ejercer su mandato constitucional, debe orientar sus esfuerzos a asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental. Distintos grupos, organizaciones e instituciones están empleando cada vez más el concepto de «transición justa». Sin embargo, esas entidades no siempre definen o utilizan el concepto de manera similar y, como parte del mismo proceso, pueden utilizarlo para dirigirse a distintos destinatarios con distintos fines. Esto puede entrañar una falta de coherencia entre las políticas y los enfoques encaminados a lograr una transición justa. Las orientaciones de la OIT aportarían una definición común e internacional del concepto de «transición justa», que aseguraría la inclusión del concepto del trabajo decente tal como lo han definido los mandantes tripartitos de la OIT.
20. En el Acuerdo de París, donde se destaca la necesidad imperiosa de una transición justa y de la creación de trabajo decente, se reconoce que una «transición justa» y el empleo son parámetros esenciales de la respuesta mundial al cambio climático. Ahora bien, el marco de políticas y principios rectores destinado a responder de manera eficaz e integral a las necesidades y realidades del mundo del trabajo no deberá emanar de las estructuras de gobernanza del foro actual sobre el cambio climático, sino de la OIT como único organismo tripartito de las Naciones Unidas con el mandato de proporcionar orientaciones adecuadas para promover el desarrollo sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.

## Resultados previstos

21. Los resultados previstos comprenden unas conclusiones y una resolución, con miras a proporcionar a la OIT orientaciones adicionales para promover la integración de las dimensiones del trabajo decente en las actividades destinadas a lograr la sostenibilidad

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

medioambiental, en particular en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y el apoyo que se presta a los países. Ello ayudaría a los Estados Miembros a aplicar un enfoque inclusivo con respecto a la gobernanza del desarrollo sostenible, otorgando un lugar central a las cuestiones laborales y sociales, en consonancia con la Agenda 2030. La discusión de la Conferencia representaría un hito importante tras la Declaración del Centenario y daría un contexto mundial a la urgencia de abordar el cambio medioambiental y climático y prevenir daños irreversibles a las economías y sociedades.

## Preparación de la discusión de la Conferencia

22. Las discusiones de la Conferencia se basarían en los resultados de la discusión general que mantuvo en su reunión de 2013 y en las labores de la Reunión tripartita de expertos celebrada en octubre de 2015. También se podrían inspirar en la Declaración del Centenario, que ilustra el conocimiento más profundo de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático que enfrentan los mandantes de la OIT y la disposición de la Organización a proporcionar orientaciones fundamentadas sobre políticas en esta esfera.

## 2. Información actualizada sobre el seguimiento previsto para los temas en proceso de preparación

### A. *Solución de conflictos laborales individuales*

23. En las conclusiones que la Conferencia adoptó tras la discusión recurrente de 2013, se instaba a los Estados Miembros a asegurar el respeto del Estado de derecho, entre otras cosas, por medio del fortalecimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos. Asimismo, se solicitaba a la Oficina que ampliara su prestación de asistencia para fortalecer los sistemas y mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales y mejorar su funcionamiento, entre otras cosas, para la tramitación eficaz de las demandas laborales individuales. Por su parte, en las conclusiones que la Conferencia adoptó tras la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo de 2018, se invitaba a los Estados Miembros a establecer, cuando proceda, y a desarrollar, con los interlocutores sociales, mecanismos de prevención y solución de conflictos que sean eficaces, accesibles y transparentes. También se exhortaba a la Oficina a que brindara apoyo a los Miembros y mandantes para fortalecer, a diferentes niveles, los sistemas de prevención y solución de conflictos que promuevan un diálogo social eficaz y generen confianza.
24. En el marco del plan de acción destinado a poner en práctica las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2013, la Oficina sigue avanzando en su trabajo de investigación sobre los mecanismos de solución de conflictos laborales, que abarca la determinación de principios rectores con miras a la solución eficaz de los conflictos laborales y el análisis de los progresos mundiales en la promoción del acceso a la justicia, en el contexto de los ODS. Los resultados preliminares de este trabajo de investigación sugieren que los conflictos laborales individuales han aumentado en todo el mundo. Entre las causas que explican esta evolución cabe señalar el incremento de la fuerza de trabajo, en especial en las regiones con un índice elevado de migración laboral; el mayor número de medidas para proteger los derechos individuales; la reducción del índice de sindicación y de la cobertura de la negociación colectiva, y la agravación de las desigualdades como consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo. El aumento de los conflictos laborales individuales parece haber tenido consecuencias que podrían limitar el acceso a la justicia laboral, como el incremento de los costos y de las demoras, la falta de independencia e imparcialidad, la capacidad insuficiente para tratar los nuevos tipos de conflictos laborales, y la reducción del alcance del diálogo social, en particular de los mecanismos colectivos. Los Estados Miembros han tratado de paliar estos problemas de distintas formas, por ejemplo, estableciendo nuevos — o más — mecanismos y órganos de solución de conflictos; modificando las normas procesales y las

estructuras institucionales; mejorando las capacidades de los profesionales encargados de la solución de conflictos; estableciendo mecanismos especializados en la solución de conflictos para los grupos de trabajadores vulnerables, e incrementando las medidas de prevención de conflictos, en particular fomentando mecanismos pertinentes en el lugar de trabajo.

25. Los resultados preliminares de este trabajo de investigación también sugieren que el corpus de normas internacionales del trabajo en vigor podría reforzarse. En primer lugar, no existe ninguna norma que regule de manera directa y exhaustiva la cuestión de la solución de los conflictos laborales. En segundo lugar, en las normas vigentes se prevén relativamente pocas orientaciones pormenorizadas, si bien éstas podrían ser útiles en ámbitos tales como: la función que debe desempeñar el Estado para asegurar la aplicación efectiva del Estado de derecho mediante el acceso a la justicia laboral; el papel y el funcionamiento de los mecanismos judiciales y extrajudiciales en la solución de los conflictos laborales, en particular de los tribunales laborales especializados, y la función de los interlocutores sociales en la prevención y solución de los conflictos laborales.
26. El Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) tiene por cometido revisar las normas vigentes; en concreto, cuatro de los seis instrumentos del conjunto 12 tratan de la solución de conflictos. Sobre la base de esa revisión, y de los resultados de diversos estudios de investigación en curso, la Oficina podrá asesorar al Consejo de Administración sobre la conveniencia de tomar medidas y la forma que éstas podrían adoptar. Durante el bienio 2020-2021, la Oficina publicará: 1) estudios de investigación comparativos sobre los sistemas de solución de conflictos laborales individuales en los países que no pertenecen a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos; 2) un análisis de la manera en que las normas internacionales del trabajo brindan orientaciones para la promoción del acceso a la justicia; 3) un estudio sobre el acceso a la justicia y el papel de los tribunales laborales, y 4) una serie de reseñas de políticas en torno a este tema. Teniendo en cuenta la amplia variedad de prácticas nacionales, las interrelaciones entre los distintos tipos de conflictos laborales y el recurso a instituciones y procedimientos similares en conflictos de diferente naturaleza, convendría organizar, como primera medida, una reunión de expertos durante el bienio 2022-2023. En dicha reunión, se podrían formular orientaciones sobre las medidas que cabría adoptar a continuación, y que podrían consistir en la celebración de una discusión general o de una discusión normativa de la Conferencia en una de sus próximas reuniones.

## **B. El trabajo decente en el mundo del deporte**<sup>9</sup>

27. Este tema se somete a examen para su posible inclusión en el orden del día de las reuniones de la Conferencia a raíz de una propuesta del Grupo de los Trabajadores<sup>10</sup>. Según se sugiere en el documento presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2016, al tratarse de un tema nuevo y de carácter sectorial, se podría examinar primero en una reunión técnica sectorial o en una reunión de expertos, en la que los mandantes podrían estudiar el alcance de los problemas que se presentan en el sector, así como el correspondiente marco jurídico y de políticas. En enero de 2017, los órganos consultivos sectoriales examinaron esta propuesta y recomendaron que se tratara la cuestión en un foro de diálogo mundial, previsto en el programa de reuniones sectoriales para 2018-2019. El Consejo de Administración aprobó esta recomendación en su 329.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2017)<sup>11</sup>. En su 334.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración decidió organizar un «Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte», que tendría lugar del 3 al

<sup>9</sup> Véanse los documentos [GB.328/INS/3](#), anexo I, sección 2, C, párrafos 39 y 40, y [GB.328/PV](#), párrafo 17 (Grupo de los Trabajadores).

<sup>10</sup> Véase el documento [GB.320/INS/2](#), párrafo 30.

<sup>11</sup> Véanse los documentos [GB.329/POL/4](#), anexo II, y [GB.329/PV](#), párrafo 512.

5 de diciembre de 2019 en Ginebra <sup>12</sup>. El Consejo de Administración también decidió que el propósito de dicho foro sería examinar las cuestiones actuales y emergentes relacionadas con la promoción del trabajo decente en el mundo del deporte, con miras a la adopción de puntos de consenso, en particular recomendaciones relativas a las actividades futuras de la OIT y sus Miembros.

### **C. Independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción) <sup>13</sup>**

28. En las conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2 y 3 de abril de 2014) se hizo referencia a la importancia que revisten la legislación, el diálogo social y la negociación colectiva para la independencia y la protección de los funcionarios públicos, en especial la legislación anticorrupción. El Grupo de los Trabajadores también destacó esta cuestión en la reunión de los órganos consultivos sectoriales, en octubre de 2014. En noviembre de 2015, se informó al Consejo de Administración de que la Internacional de Servicios Públicos había presentado la propuesta de inscribir un punto de carácter normativo en el orden del día de la reunión 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>14</sup>.
29. Dado que se trata de un tema nuevo y todavía se están debatiendo algunas cuestiones, concretamente si la OIT debería analizar también la situación de los trabajadores del sector privado, en el documento presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2016 se propuso que se examinara primero este tema en una reunión de expertos. En la reunión que celebraron del 11 al 13 de enero de 2017, los órganos consultivos sectoriales recomendaron que la Oficina llevara a cabo un estudio de investigación sobre este tema en el marco del programa sectorial para 2018-2019. Como resultado de ello, la Oficina ha publicado un documento de trabajo sobre la legislación y las prácticas nacionales relativas a la protección de los denunciantes de irregularidades en los sectores de los servicios públicos y financieros <sup>15</sup>. Actualmente se considera que el tema está suficientemente desarrollado para ser objeto de examen en una reunión de expertos. A tal efecto, el Consejo de Administración podría estimar oportuno incluir una reunión de expertos sobre este tema en el programa de las reuniones sectoriales mundiales para 2020-2021, utilizando los fondos reservados para poder convocar una reunión adicional por bienio, de conformidad con las decisiones adoptadas en el contexto del examen realizado por el Departamento de Políticas Sectoriales <sup>16</sup>.

<sup>12</sup> Véanse los documentos [GB.334/POL/3](#), anexo I, y [GB.334/POL/PV](#), párrafo 64.

<sup>13</sup> Véase el documento [GB.328/INS/3](#), anexo I, sección 2, D, párrafos 41 a 43. Véase también el documento [GB.328/PV](#), párrafos 17 (en que el Grupo de los Trabajadores señala que la lucha contra la corrupción debería abarcar tanto el sector público como el sector privado) y 20 (en que el grupo de los países industrializados con economía de mercado estima prematuro que el Consejo de Administración solicite a los órganos consultivos sectoriales que consideren la inclusión de una reunión de expertos en las propuestas para 2018-2019, pues no es preciso que el Consejo declare su preferencia por uno de los cuatro temas posibles que requieren un trabajo más detenido).

<sup>14</sup> Véase el documento [GB.325/INS/2](#), párrafo 31.

<sup>15</sup> OIT: *Legislación y práctica en materia de protección de denunciantes en el sector público y en el sector de servicios financieros*, documento de trabajo núm. 328, Ginebra, 2019.

<sup>16</sup> Documento [GB.328/POL/8](#), anexo II, véanse las recomendaciones relativas a las reuniones, confirmadas en la reunión de los órganos consultivos sectoriales de enero de 2017.

**D. El trabajo decente en la economía de plataformas**

30. En la Declaración del Centenario, se establece que la Oficina debe orientar sus esfuerzos a «asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido». En el Consejo de Administración se ha venido discutiendo de forma recurrente si las modalidades de trabajo en sus diversas formas cumplen los citados objetivos, especialmente desde la celebración de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, en febrero de 2015, y la subsiguiente discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, durante la 104.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2015).
31. Las plataformas de trabajo digitales en línea que han aparecido durante el último decenio se inscriben en el contexto de la creciente diversidad en las modalidades de trabajo. La actividad laboral que se lleva a cabo por medio de estas plataformas abarca tanto las «plataformas transfronterizas basadas en la web» (que a veces también se denominan «plataformas de microtarefas» o «subcontratación en línea») como las aplicaciones basadas en la geolocalización, que asignan trabajo a las personas de una zona geográfica específica. En el caso del primer tipo de plataformas, el trabajo se subcontrata mediante una convocatoria abierta dirigida a una multitud geográficamente dispersa o bien a personas a título individual a través de plataformas de trabajo independiente. Si bien algunos de estos trabajos que antes se realizaban en la economía tradicional han pasado a realizarse en la economía digital, en otros casos se trata de nuevas tareas que permiten el buen funcionamiento de empresas basadas en la red o el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial, como la moderación de los contenidos de los sitios de las redes sociales o la anotación de datos. Por otra parte, las actividades típicas de las aplicaciones basadas en la geolocalización son los servicios de transporte, de reparto y a domicilio.
32. Hay muy pocas estimaciones fiables sobre el porcentaje de empleo que representa la economía de plataformas. Las estadísticas correspondientes a 14 Estados miembros de la Unión Europea lo sitúan en alrededor del 2 por ciento de la población adulta. Por otra parte, la OIT estima que en Ucrania, por ejemplo, las actividades económicas de esta índole ocupan a cerca del 3 por ciento de la fuerza de trabajo. En una encuesta realizada por la OIT en la que participaron 3 500 trabajadores de cinco grandes plataformas de microtarefas, se constató que éstos provenían de 75 países, principalmente de África, Asia y las Américas. No obstante, se prevé que la actividad de las plataformas digitales de trabajo seguirá expandiéndose. De acuerdo con el índice de trabajo en línea del Instituto sobre Internet de Oxford, la actividad desarrollada en las cinco mayores plataformas de trabajo en lengua inglesa que operan en la web aumentó en un tercio entre julio de 2016 y marzo de 2019, y probablemente vuelva a aumentar, habida cuenta del interés mostrado por las empresas que figuran en la lista de *Fortune 500* en intensificar su recurso a las plataformas.
33. La economía de plataformas ha perturbado no sólo los modelos empresariales existentes, sino también el patrón de empleo en el que se basaban tales modelos. La actividad laboral en estas plataformas brinda la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora, y es particularmente atractiva en países donde la demanda de mano de obra es escasa. Ahora bien, ese tipo de trabajo entraña riesgos para los trabajadores en lo que respecta a su situación laboral, a la seguridad del empleo y de los ingresos, a la protección social y a otras prestaciones, dado que la mayor parte de estas tareas se llevan a cabo fuera del ámbito de la legislación laboral. Además, en estas plataformas transfronterizas y basadas en la web, los trabajadores enfrentan dificultades para ejercer su derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, ya que a veces las plataformas y sus clientes se hallan en una jurisdicción diferente de la jurisdicción de los trabajadores. Por otra parte, esto también puede dificultar que los reguladores puedan aplicar las leyes laborales locales.

34. Es necesario promover una mayor comprensión de los mecanismos destinados a garantizar el trabajo decente para los trabajadores ocupados en las plataformas digitales. Mientras que la Oficina continúa realizando estudios de investigación sobre esta cuestión, incluida la preparación del informe de referencia *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo* de 2020, los mandantes han reconocido la necesidad de entablar una discusión de carácter oficial en torno a este tema. En la Declaración del Centenario, se exhorta a todos los Miembros, con el apoyo de la OIT, a «responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo» y a desarrollar «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales». Por otra parte, en su reunión de marzo de 2019, el Consejo de Administración recordó la discusión mantenida en noviembre de 2018, en la que algunos gobiernos propusieron dar prioridad a las actividades destinadas a promover el trabajo decente en la economía de plataformas. Durante dicha discusión, se hizo referencia a la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (2018), en la que se hacía un llamamiento en favor del «e) [...] acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales».
35. La Oficina propone celebrar una reunión tripartita de expertos sobre la forma de asegurar el trabajo decente en la economía de plataformas, con la finalidad de contribuir a diseñar un enfoque adecuado en materia de políticas. Esta reunión podría programarse durante el primer semestre de 2021 y basarse en las conclusiones de la discusión general sobre las desigualdades, que tendrá lugar durante la reunión de la Conferencia de 2020, en la que se abordará la evolución de la economía de plataformas, así como otros tipos de modalidades de trabajo, como los contratos temporales. Los resultados de dicha reunión también podrían enriquecer los debates que se mantendrán durante la 111.ª reunión de la Conferencia (2022) acerca de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, en cuyo marco se examinarán las oportunidades y los desafíos asociados a la creciente diversidad de las modalidades de trabajo. En función de las conclusiones de dicha reunión, se podría contemplar la posibilidad de incluir, en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia (2023), un punto con miras a una discusión general o de carácter normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

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

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

| Reunión                  | Puntos técnicos   |  |  |   |
|--------------------------|---|--|--|---|
| 103. <sup>a</sup> (2014) | Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) para subsanar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con miras a lograr de manera efectiva la eliminación del trabajo forzoso: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de simple discusión. | Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión). | Segunda <b>discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.   | Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio.   |
| 104. <sup>a</sup> (2015) | Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).  | Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo: <b>discusión general</b> .   | <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.         |   |
| 105. <sup>a</sup> (2016) | Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).   | Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: <b>discusión general</b> .   | <b>Evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social</b> .  | Aprobación de las enmiendas a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), y del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, tal como fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial. |
| 106. <sup>a</sup> (2017) | Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71): <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).   | Migración laboral: <b>discusión general</b> .  | <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. | Derogación o retiro de los Convenios núms. 4, 15, 28, 41, 60 y 67.  |

| Reunión                                     | Puntos técnicos  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| 107. <sup>a</sup> (2018)                    | Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión). | Cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: <b>discusión general</b> . | <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.                              | Derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104, y retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62.  |
| 108. <sup>a</sup> (2019)                    | Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión). | Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo  | Organización de debates y eventos relacionados con el centenario de la OIT.  |  |
| 109. <sup>a</sup> (2020)<br>(por completar) | Se decidirá en la 337. <sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.   | Las desigualdades en el mundo del trabajo: <b>discusión general</b> .  | <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.                       | Derogación de los Convenios núms. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 y 145 y retiro de los Convenios núms. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 y 180, así como de las Recomendaciones núms. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 y 187. |
| 110. <sup>a</sup> (2021)<br>(por completar) | Programas de aprendizaje profesional: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (primera discusión).                                       | Se decidirá en la 337. <sup>a</sup> o 338. <sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.                                 | <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.   |  |
| 111. <sup>a</sup> (2022)<br>(por completar) | Programas de aprendizaje profesional: <b>elaboración de normas</b> , procedimiento de doble discusión (segunda discusión).                                       | Se decidirá en la 337. <sup>a</sup> o 338. <sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.                                 | <b>Discusión recurrente</b> sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.         | Retiro de la Recomendación núm. 20.  |
| 112. <sup>a</sup> (2023)<br>(por completar) |  |  | <b>Discusión recurrente</b> 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. |  |
| 113. <sup>a</sup> (2024)<br>(por completar) |  |  |  | Derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85.   |

## Anexo III. Orden del día de las reuniones de la Conferencia – Calendario (2017-2021)

