



## Consejo de Administración

334.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 25 de octubre – 8 de noviembre de 2018

GB.334/INS/2/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 8 de octubre de 2018

Original: inglés

### SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

## Orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo

#### Finalidad del documento

Iniciar el examen de las propuestas para los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia de 2019 y de años posteriores, con inclusión del enfoque estratégico que habrá de aplicarse (véase el proyecto de decisión en el párrafo 31).

**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 los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia de 2019 y de años posteriores.

**Repercusiones jurídicas:** Las derivadas de la aplicación del Reglamento de la Conferencia 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 a examen del Consejo de Administración en su 335.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2019).

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

**Documentos conexos:** GB.332/PV y GB.332/INS/2.

*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 332. <sup>a</sup> reunión (marzo de 2018) .....	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 las próximas reuniones .....	5
D. Derogación y retiro de instrumentos, incluidos varios instrumentos relativos al trabajo marítimo y la seguridad y salud en el trabajo .....	8
E. Resultados de la 107. <sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia: consecuencias para el orden del día de la Conferencia.....	9
F. Etapas del procedimiento.....	10
Proyecto de decisión.....	11
 <i>Anexos</i>	
I. Puntos que cabría inscribir en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia .....	13
1. Presentación de tres puntos con miras a su posible inscripción en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia .....	13
A. Las desigualdades en el mundo del trabajo (discusión general).....	13
B. Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión) .....	16
C. Aprendizaje (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión).....	19
2. Información actualizada en relación con el seguimiento previsto de cuatro temas en particular .....	23
A. Solución de conflictos laborales individuales .....	23
B. Formas atípicas de empleo .....	25
C. El trabajo decente en el mundo del deporte .....	25
D. Independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción) .....	26
II. Instrumentos que se deberían derogar o retirar, incluidos varios instrumentos relativos al trabajo marítimo y la seguridad y salud en el trabajo .....	27
III. Sinopsis de los puntos técnicos seleccionados para el orden del día de las reuniones de la Conferencia (2010-2023) .....	33
IV. Orden del día de la Conferencia – Calendario (2016-2020).....	36

## 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 <sup>2</sup>. 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>3</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 a una sola discusión. 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. El Consejo de Administración, en su 328.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2016), adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes de los cuatro objetivos estratégicos, previstas con arreglo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, cuya secuencia sería la siguiente: diálogo social y tripartismo en 2018; protección social (seguridad social) en 2020; políticas de empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022, y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023 <sup>5</sup>. Además, el Consejo de Administración proporcionó orientaciones sobre

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

<sup>2</sup> Véanse los párrafos 4 a 7 del presente documento.

<sup>3</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>4</sup> Véase el párrafo 5.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración.

<sup>5</sup> Véase el párrafo 17 del presente documento.

el marco para las discusiones recurrentes con el fin de garantizar que éstas cumplan plenamente su finalidad específica con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social <sup>6</sup>.

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

5. En su 322.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2014), el Consejo de Administración adoptó el concepto de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de la 106.<sup>a</sup> (2017), la 107.<sup>a</sup> (2018) y la 108.<sup>a</sup> (2019) reuniones de la Conferencia. 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 le incumbe en calidad de órgano normativo supremo de la OIT. El 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 próxima 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>7</sup>.
6. El Consejo de Administración ha seleccionado los puntos técnicos que se inscribirán 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 seguimiento de las iniciativas para el centenario de la OIT o el Plan estratégico. 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 disponga de un conjunto sólido y actualizado de normas del trabajo que sirvan de marco global para el mundo del trabajo. Por tanto, el examen del corpus normativo de la OIT por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (en adelante, Grupo de Trabajo tripartito del MEN), junto con la aplicación del artículo 19, párrafo 9, de la Constitución relativo al procedimiento de derogación de los convenios en vigor que hayan quedado obsoletos, ya se han tenido en cuenta con miras al establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia.
7. 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 presentadas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT también forma parte del enfoque estratégico y coherente previsto en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016 <sup>8</sup>. La nueva práctica es seleccionar el tema a tiempo para el subsiguiente Estudio General que es objeto de examen en la reunión de la Conferencia previa a la reunión en que la Conferencia examina el punto recurrente correspondiente.

<sup>6</sup> Documentos [GB.328/INS/5/2](#) y [GB.328/PV](#), párrafo 102.

<sup>7</sup> 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; documento [GB.322/INS/12 \(Rev.\)](#), párrafo 4.1.

<sup>8</sup> Véase la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente de 2016](#), párrafo 15.1.

8. En aras de un proceso más transparente e incluyente, en cada reunión del Consejo de Administración se facilita información sobre las etapas de procedimiento que la Oficina actualiza de forma periódica para la aplicación del enfoque estratégico hasta 2019<sup>9</sup>.

## **B. Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 332.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2018)**

9. El Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, año que marca el centenario de la Organización, un punto de carácter normativo (segunda discusión) sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Asimismo, inscribió en el orden del día de la misma reunión de la Conferencia dos puntos relacionados con el centenario: 1) un punto sobre la iniciativa relativa al futuro del trabajo, con vistas a la adopción de un documento final importante, posiblemente una declaración; además, solicitó al Director General que siguiera desarrollando el contenido y el formato de ese punto y que presentara sus primeras ideas acerca del documento final para que el Consejo de Administración lo siguiera examinando en noviembre de 2018, y 2) un punto sobre la organización de los debates y los eventos relacionados con el centenario; asimismo, solicitó al Director General que siguiera desarrollando el contenido y el formato de ese punto para que el Consejo de Administración lo volviese a examinar en noviembre de 2018. 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 siete 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>10</sup>. Por último, el Consejo de Administración también decidió inscribir provisionalmente un punto sobre la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en el orden del día de la 107.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2018), a reserva de la presentación de las enmiendas que pudiera adoptar el Comité Tripartito Especial en abril de 2018.
10. En otro documento presentado al Consejo de Administración sobre el orden del día de la reunión de la Conferencia del año del centenario (2019) se proporcionan pautas detalladas con respecto al documento final importante que podría adoptarse y la organización de los debates y eventos relacionados con el centenario<sup>11</sup>.
11. El Consejo de Administración ya ha iniciado el examen del orden del día de las reuniones posteriores a 2019, inscribiendo discusiones recurrentes en el orden del día de las reuniones previstas hasta 2023. Por tanto, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno ofrecer más orientaciones acerca del establecimiento del orden del día de las reuniones posteriores a 2019 con el fin de seguir promoviendo un enfoque estratégico de ese proceso con la plena participación de los mandantes tripartitos, y asegurar al mismo tiempo suficiente flexibilidad para tener en cuenta los resultados de la reunión del centenario (en particular, en lo que respecta al punto que queda por determinar para completar el orden del día de la reunión de 2020).

<sup>9</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. El anexo III contiene una hoja de ruta actualizada de aquí a 2020.

<sup>10</sup> Documento [GB.331/PV](#).

<sup>11</sup> Documento [GB.334/INS/2/2](#).

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

### Consolidación de un enfoque estratégico

12. Los primeros elementos se presentaron sucintamente al Consejo de Administración para que los examinase en su reunión de noviembre de 2016<sup>12</sup>. Varios mandantes se pronunciaron a favor de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día, y deseaban que se siguiese aplicando a las reuniones posteriores a 2019<sup>13</sup>. Al proceder al examen de un enfoque estratégico aplicable 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. Dos de los primeros elementos que se habían señalado en noviembre de 2016 han sido incorporados por el Consejo de Administración en 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 Grupo de Trabajo tripartito del MEN y aprobadas por el Consejo de Administración<sup>14</sup>, y ii) la manera de lograr que la labor de las estructuras de gobernanza de la OIT contribuya a las actividades de seguimiento y de examen del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030<sup>15</sup>.
14. Seguirían aplicándose los elementos generales del enfoque estratégico y coherente, como la necesidad de asegurar la coherencia institucional, lograr un equilibrio entre el tiempo de preparación adecuado y la flexibilidad suficiente, y alcanzar la plena participación tripartita mediante la transparencia y la inclusión<sup>16</sup>. En consonancia con la Declaración sobre la Justicia

<sup>12</sup> Documento [GB.328/INS/3](#), párrafos 38 y 39.

<sup>13</sup> Documentos [GB.328/PV](#), [GB.329/PV](#), [GB.331/PV](#) y [GB.332/PV](#).

<sup>14</sup> Además de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN relativas a la derogación de los 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 normativo sobre los aprendizajes, habida cuenta de la laguna normativa identificada por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, y que lo sometiera a examen en su 329.ª 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 Grupo de Trabajo tripartito del MEN, el Consejo de Administración también tomó nota de la decisión de dicho grupo de que se ocuparía del seguimiento de la cuestión de la laguna normativa identificada con respecto al tema del trabajo por turnos en una discusión ulterior, cuya fecha estaba por decidirse, acerca de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo; véase el documento [GB.328/PV](#), párrafo 581, *d*).

<sup>15</sup> En consonancia con la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), adoptada en 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 ODS seleccionados que se han de examinar 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 (ASPAG) y 93 (PIEM). 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 ([GB.328/PV](#), párrafo 130, *a*).

<sup>16</sup> Documento [GB.329/INS/2](#), párrafo 21.

Social y la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente de 2016, las discusiones recurrentes seguirían siendo un elemento fundamental de la racionalización del proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia.

15. Se han contemplado otros elementos. Si bien algunos grupos de mandantes consideraron en el curso de debates recientes que los resultados de las reuniones regionales contribuirían al proceso de elaboración de normas, otros grupos las consideraron menos adecuadas para influir en el proceso de establecimiento del orden del día de la reunión de la Conferencia debido a la dimensión acotada y regional de los debates <sup>17</sup>. Es posible que se formulen nuevas orientaciones sobre la forma en que los resultados de las reuniones sectoriales y otras reuniones técnicas podrían influir en el proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo a medida que el Consejo de Administración avance en su discusión sobre la posible revisión de los formatos y del Reglamento de dichas reuniones <sup>18</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 determinar la forma en que la Conferencia puede optimizar su función normativa en el contexto de una reunión de dos semanas <sup>19</sup>. Ello estaría de conformidad con el llamamiento que se hace en la Declaración sobre la Justicia Social de que la Organización utilice de la mejor manera posible la ventaja única que representan su estructura tripartita y su sistema normativo <sup>20</sup>. Además, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno continuar examinando los efectos inmediatos y futuros de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en el orden del día de las reuniones de la Conferencia, especialmente con objeto de que dichas recomendaciones no causen un «atasco» en las actividades normativas de la Conferencia <sup>21</sup>.

### **Cuestiones que podrían inscribirse en el orden del día de las próximas reuniones**

16. La Oficina espera encontrarse en condiciones de impulsar propuestas de puntos de carácter normativo sobre seguridad y salud en el trabajo en octubre de 2018. Cabe esperar que esos puntos versen sobre los cuatro temas ya señalados por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su tercera reunión, celebrada en septiembre de 2017, a saber, los riesgos biológicos, la ergonomía, los riesgos químicos y la protección de la maquinaria, así como sobre cualquier otro asunto derivado del examen de los instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo (ramas de actividad específicas).

<sup>17</sup> Véanse los documentos [GB.331/PV](#), párrafo 16, y [GB.332/INS/PV](#), párrafo 11. En noviembre de 2016, 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 rectores 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>18</sup> En el sentido de discusiones anteriores celebradas en el seno del Grupo de Trabajo de que las propuestas de puntos para 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, sectoriales y de expertos) (documento [GB.319/WP/GBC/1](#), párrafo 15).

<sup>19</sup> En noviembre de 2016, se expresaron distintas opiniones 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 (ASPAG), 21 (India) y 23 (Brasil)).

<sup>20</sup> [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#) de 2016, párrafo 15.

<sup>21</sup> Documento [GB.331/LILS/2](#), anexo, párrafo 7.

17. 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). Si el Consejo de Administración tomara una decisión en ese sentido, seguiría habiendo dos espacios disponibles en el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión. Por consiguiente, podrían incluirse en esa segunda reunión uno o dos puntos técnicos adicionales o uno o dos puntos de seguimiento de la reunión de la Conferencia del año del centenario, o ambos <sup>22</sup>. En este sentido, los mandantes han manifestado la necesidad de conservar cierta flexibilidad. Si bien el Consejo de Administración dispone de tiempo suficiente para considerar la selección de los puntos del orden del día de las reuniones posteriores a 2019 y para brindar orientaciones a la Oficina al respecto, sería preferible que la decisión de incluir un nuevo punto de carácter normativo en 2021 se adoptara, a más tardar, en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2019 <sup>23</sup>.
18. En ese contexto, en octubre-noviembre de 2017 el Consejo de Administración continuó examinando siete temas que podrían inscribirse en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia <sup>24</sup>, de los cuales tres pueden considerarse para su posible inscripción en uno de los siguientes espacios disponibles en el orden del día de las reuniones de la Conferencia:
- *Las desigualdades en el mundo del trabajo (discusión general)* <sup>25</sup>: la Oficina planteó por primera vez este tema en relación con el orden del día de la Conferencia en la 323.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2015) del Consejo de Administración <sup>26</sup>, y lo siguió desarrollando para someterlo al examen del Consejo de Administración en noviembre de 2016.

<sup>22</sup> Como ya se ha señalado, el Consejo de Administración podría considerar la posibilidad de que en la reunión de la Conferencia del año del centenario (2019) se puedan adoptar conclusiones que influyan en el establecimiento del orden del día de reuniones ulteriores de la Conferencia; documento [GB.328/INS/3](#), párrafo 39, *d*).

<sup>23</sup> Véase el anexo I como ayuda para decidir un posible calendario para la selección de los puntos propuestos que examina actualmente el Consejo de Administración. La inscripción de un punto de carácter normativo debería tener lugar preferiblemente en la próxima reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en marzo de 2019 (para la reunión de 2021) o en marzo de 2020 (para la reunión de 2022). La inscripción de puntos con miras a su examen en una discusión general podría tener lugar a más tardar en marzo de 2019 (para la reunión de 2020) o en marzo de 2020 (para la reunión de 2021). 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 Internacional del Trabajo, 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 y un cuestionario. Por lo tanto, en principio, para la reunión de la Conferencia de junio de 2021, es necesario enviar un informe, a más tardar, antes de finales de octubre de 2019 (dieciocho meses antes); en consecuencia, es preciso adoptar una decisión en la próxima reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en marzo de 2019 (de ese modo, se dispondrá de tiempo suficiente para elaborar esos documentos). Sin embargo, excepcionalmente, el Consejo de Administración podrá 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 inscrita 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, como mínimo, dos meses 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>24</sup> Documento [GB.331/INS/2](#), párrafos 25 a 28.

<sup>25</sup> Véase anexo I, sección 1, A.

<sup>26</sup> Documento [GB.323/INS/2](#), párrafo 23.

Durante la discusión de marzo de 2017, el punto contó con el apoyo de algunos grupos de mandantes, mientras que otros consideraron que se debería esperar a los resultados de la reunión del año del centenario, o bien expresaron su preferencia por mantener una discusión general sobre el tema en 2020<sup>27</sup>. En el debate celebrado por el Consejo de Administración en marzo de 2018 se observó un apoyo generalizado a una discusión general sobre el tema. Algunos miembros consideraron útil una discusión sobre políticas redistributivas, pero recomendaron a la Oficina que adoptase un enfoque más amplio del tema, mientras que otros miembros consideraron que una discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo debería enmarcarse en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y los resultados de la reunión de la Conferencia del año del centenario.

- *Una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (elaboración de normas)*<sup>28</sup>: en noviembre de 2016, algunos mandantes propusieron la inscripción de este punto en el orden del día de la reunión de 2018 de la Conferencia y reiteraron esa propuesta en noviembre de 2017 y marzo de 2018. Durante las discusiones de noviembre de 2017 y marzo de 2018, el punto no recibió el apoyo de otros grupos de mandantes<sup>29</sup>.
- *Aprendizaje (elaboración de normas)*<sup>30</sup>: como ya se mencionó, el Consejo de Administración solicitó que se presentase una propuesta en relación con el aprendizaje en marzo de 2017, en virtud de la decisión que tomó para dar curso a la recomendación formulada por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en el informe de su segunda reunión<sup>31</sup>. Durante la discusión de octubre-noviembre de 2017, el punto recibió el apoyo de algunos grupos de mandantes, pero no de otros, y un grupo de mandantes manifestó que, en general, prefería mantener una discusión general antes de celebrar una discusión normativa<sup>32</sup>. En marzo de 2018, el Consejo de Administración aplazó el debate sobre la propuesta sin descartar la inscripción de un punto de carácter normativo sobre el aprendizaje en el orden del día de una reunión ulterior de la Conferencia, no antes de 2021<sup>33</sup>.

19. Ocho temas han de desarrollarse y debatirse pormenorizadamente en otros foros tripartitos antes de que puedan considerarse aptos para ser objeto de propuestas completas de inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. En primer lugar, el Consejo de Administración, siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, ha solicitado a la Oficina que presente propuestas de puntos de carácter normativo sobre cuatro temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Se propone que la Oficina proceda a elaborar propuestas para que sean examinadas por el Consejo de Administración en su 335.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2019), a fin de dar seguimiento a los debates sobre este asunto celebrados por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su cuarta reunión. En lo referente a los otros cuatro temas, en el anexo I, sección 2, se facilita

<sup>27</sup> Documento [GB.331/PV](#).

<sup>28</sup> Véase anexo I, sección 1, B, párrafo 12, donde se recogen las opiniones expresadas en la 328.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2016) del Consejo de Administración.

<sup>29</sup> Documento [GB.331/PV](#).

<sup>30</sup> Véase anexo I, sección 1, C.

<sup>31</sup> Documento [GB.328/PV](#), párrafo 581.

<sup>32</sup> Documento [GB.331/PV](#).

<sup>33</sup> Documento [GB.332/PV](#).

información actualizada del seguimiento que se les ha dado. Para reuniones futuras del Consejo de Administración, se propone que la Oficina presente informes adicionales al Consejo de Administración anualmente hasta que se considere que los temas están listos para su inscripción en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. Los cuatro temas son <sup>34</sup>:

- solución de conflictos laborales individuales;
- formas atípicas de empleo;
- trabajo decente en el mundo del deporte, e
- independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción).

## **D. Derogación y retiro de instrumentos, incluidos varios instrumentos relativos al trabajo marítimo y la seguridad y salud en el trabajo**

- 20.** El Consejo de Administración sigue examinando las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN y aprobadas por el Consejo de Administración, en el proceso de establecimiento del orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia. Cabe recordar que, en febrero de 2016, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN remitió el examen de 68 instrumentos marítimos al Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).
- 21.** En su tercera reunión, que se celebró del 23 al 27 de abril de 2018, el Comité Tripartito Especial recomendó la derogación de los Convenios núms. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 y 145 y el retiro de los Convenios núms. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 y 180 y las Recomendaciones núms. 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 y 187. En consecuencia, el Consejo de Administración tal vez considere conveniente incluir un apartado en el proyecto de decisión en el que se contemple la inscripción de un punto en el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2020) relativo a la derogación y el retiro de estos instrumentos. El Consejo de Administración tal vez considere conveniente tomar esta decisión después de examinar el informe de la tercera reunión del Comité Tripartito Especial <sup>35</sup>.
- 22.** En su cuarta reunión, que se celebró del 17 al 21 de septiembre de 2018, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN analizó nueve instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (en sectores específicos), inspección del trabajo y estadísticas del trabajo, y examinó el seguimiento dado a dos instrumentos previamente considerados superados que se referían a estos ámbitos. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN recomendó que en 2024 se derogaran los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85 y que en 2022 se retirara la Recomendación núm. 20. En consecuencia, el Consejo de Administración tal vez considere conveniente incluir en el proyecto de decisión un apartado en el que se contemple la inscripción de un punto en el orden del día de la 111.<sup>a</sup> reunión (2022) de la Conferencia relativo al retiro de la Recomendación núm. 20, y otro apartado en el que se contemple la inscripción de un punto en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión (2024) de la Conferencia relativo a la derogación de los cuatro Convenios antes indicados.

<sup>34</sup> Documento [GB.328/PV](#), párrafos 17 (Grupo de los Trabajadores), 19 (grupo de África) y 20 (PIEM).

<sup>35</sup> Documento [GB.334/LILS/2](#).

23. Cabe recordar que, cuando la Conferencia adoptó — en su 85.<sup>a</sup> reunión (1997) — una enmienda a la Constitución de la OIT con objeto de facultar a la Conferencia para derogar un convenio en vigor, la Conferencia también enmendó su Reglamento para permitirle retirar convenios que nunca han entrado en vigor o que ya no están en vigor, así como recomendaciones. En consonancia con el párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución, la Conferencia puede derogar o retirar un convenio o recomendación «si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización». La derogación y el retiro son objeto de las mismas garantías de procedimiento, a saber, una decisión por mayoría en la Conferencia, un proceso de consulta, y plazos para la presentación a la Conferencia. La inscripción de un punto relativo a la derogación o el retiro de un instrumento no exige el establecimiento de una comisión técnica, ya que la Conferencia puede decidir examinar este punto en sesión plenaria o bien remitirlo a la Comisión de Proposiciones.
24. La derogación o el retiro de un instrumento internacional del trabajo comporta la extinción de todos los efectos jurídicos derivados de tal instrumento entre la Organización y sus Miembros. Los instrumentos derogados y retirados se eliminan del cuerpo normativo de la OIT y su texto completo deja de difundirse en el compendio oficial de convenios y recomendaciones de la OIT (en formato impreso o electrónico). Sólo se mantiene su título completo y su numeración, así como una referencia al año y a la reunión de la Conferencia en que se tomó la decisión de derogación o retiro. La Oficina también deja de publicar la información oficial relativa al instrumento.
25. En el procedimiento para inscribir una derogación o retiro como punto del orden del día de la Conferencia, se establece que, entre otras cosas, la Oficina deberá presentar al Consejo de Administración un informe que contenga todos los datos pertinentes de que disponga con respecto a la derogación o el retiro del o de los instrumentos de que se trate. Dado que el Comité Tripartito Especial y el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, sobre la base del trabajo realizado por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, ya han examinado estos instrumentos, en el anexo al presente documento se facilita un resumen de la información presentada por la Oficina a estos órganos y las recomendaciones resultantes, lo cual constituye el citado informe que debe presentarse al Consejo de Administración.
26. Con respecto a los plazos, en virtud del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia, la Oficina debe enviar a los gobiernos, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse, un breve informe y un cuestionario en el que les solicita que indiquen su postura al respecto. Por consiguiente, la Conferencia podría examinar un punto relativo a la derogación o el retiro de normas internacionales del trabajo, como muy pronto, en su 109.<sup>a</sup> reunión (junio de 2020).

## **E. Resultados de la 107.<sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia: consecuencias para el orden del día de la Conferencia**

27. Si bien no se determinó explícitamente ningún punto nuevo para el orden del día durante la 107.<sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia, para la fijación del orden del día de la Conferencia deberían tenerse presentes el seguimiento de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social <sup>36</sup> y la conclusión de la discusión en la Comisión

<sup>36</sup> *Actas Provisionales* 6A, 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018.

de Aplicación de Normas del Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo <sup>37</sup>.

28. Las conclusiones de la discusión recurrente sobre el diálogo social recomiendan «proseguir las investigaciones relativas al 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 y, sobre esa base y en función de los resultados de la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptar una decisión, para la reunión de octubre-noviembre de 2019 del Consejo de Administración, sobre la conveniencia de convocar una reunión tripartita» <sup>38</sup>. En las discusiones celebradas en la Comisión de la discusión recurrente sobre diálogo social también se plantearon otros temas que pudieran revestir interés para futuras reuniones de la Conferencia, como las cadenas mundiales de suministro <sup>39</sup>; el desarrollo ético y el uso de sistemas de inteligencia artificial, algoritmos y megadatos <sup>40</sup>, y principios coherentes y amplios para los sistemas de solución de conflictos laborales <sup>41</sup>.
29. La Comisión de Aplicación de Normas aprobó una acción normativa como conclusión de su discusión del Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo <sup>42</sup>:

6. La Comisión consideró que las conclusiones del Estudio General y su discusión podrían servir de aportación a la reunión tripartita de expertos, en caso de que tuviera lugar, tal como está contemplado en el párrafo 21, *a*), de las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) adoptadas por la Conferencia en 2015.

7. La Comisión consideró también que el Estudio General, junto con el informe y la conclusión de la presente discusión, contribuirán a la labor que sobre este asunto realizará el Grupo de Trabajo Tripartito del mecanismo de examen de las normas.

## F. Etapas del procedimiento

30. La propuesta actualizada para las etapas del procedimiento es la siguiente:

- 335.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2019): el Consejo de Administración seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión (2020) de la Conferencia, así como de reuniones ulteriores.
- 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 de la Conferencia del año del centenario (2019), 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; asimismo, facilitaría nuevas orientaciones sobre las discusiones de la 110.<sup>a</sup> reunión (2021) de la Conferencia, así como de reuniones ulteriores.

<sup>37</sup> *Actas Provisionales* 9A (Rev.), 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018.

<sup>38</sup> *Actas Provisionales* 6A, 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018, párrafo 6, *e*).

<sup>39</sup> *Actas Provisionales* 6B (Rev.), 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018, párrafo 10.

<sup>40</sup> *Ibid.*, párrafo 11.

<sup>41</sup> *Ibid.*, párrafo 155.

<sup>42</sup> *Actas Provisionales* 9A (Rev.), 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018, párrafo 147.

- 338.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2020): el Consejo de Administración seguiría proporcionando orientaciones sobre el orden del día de la Conferencia en el marco del enfoque estratégico.

## Proyecto de decisión

### 31. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno:*

- a) *inscribir en el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión (2020) de la Conferencia un punto sobre las desigualdades en el mundo del trabajo (discusión general);*
- b) *inscribir en el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión (2020) de la Conferencia un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 y 145, y el retiro de los Convenios núms. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 y 180 y las Recomendaciones núms. 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 y 187;*
- c) *inscribir en el orden del día de la 111.<sup>a</sup> reunión (2022) de la Conferencia un punto sobre el retiro de la Recomendación núm. 20;*
- d) *inscribir en el orden del día de la 113.<sup>a</sup> reunión (2024) de la Conferencia un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85, y*
- e) *proporcionar orientaciones y tomar las decisiones oportunas en relación con:*
  - i) *al menos otro punto de carácter técnico para completar el orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión (2020) de la Conferencia para su próxima reunión de marzo de 2019, y*
  - ii) *el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2020, tanto en lo referente al enfoque estratégico como a los temas que se están barajando, especialmente respecto de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2021).*

## 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. *Las desigualdades en el mundo del trabajo* (discusión general)

Fuente, índole y contexto del punto contemplado para su posible inscripción

1. La Oficina planteó por primera vez este tema en relación con el orden del día de la Conferencia en la 323.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2015) <sup>1</sup> del Consejo de Administración. La cuestión se trató más a fondo con miras a someterla a la consideración del Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2016, y contó con el respaldo del Grupo de los Trabajadores y del Gobierno de la India; en la discusión de marzo de 2017, el Grupo de los Trabajadores y el grupo de África se mostraron a favor de la inscripción de este punto. Se propone que este punto se inscriba en el orden del día de la reunión de la Conferencia a fin de que sea objeto de una discusión general en 2020. En la discusión del Consejo de Administración de marzo de 2018 se manifestó un apoyo generalizado por una discusión general del punto. Algunos miembros consideraron que podría resultar valioso mantener una discusión sobre las políticas redistributivas pero recomendaron a la Oficina que adoptara un enfoque más amplio respecto del tema, mientras que otros miembros consideraron que una discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo debería guiarse por el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y los resultados de la reunión de la Conferencia del año del centenario de la OIT.
2. Desde mediados de la década de 1990, la OIT se ha preocupado por garantizar que los beneficios aportados por la etapa más reciente de la globalización se distribuyan de manera más equitativa. Ese interés es lo que llevó a la OIT a adoptar, en 1998, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en 2008, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. En la 104.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2015), la Comisión para la Discusión Recurrente sobre la Protección Social (Protección de los Trabajadores) concluyó que es fundamental ofrecer a los trabajadores una protección incluyente y efectiva <sup>2</sup> para conseguir un trabajo decente para todos y alcanzar un desarrollo sostenible, y destacó también que las normativas e instituciones que regulan la protección de los trabajadores deben adaptarse a las transformaciones del mundo del trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. En su 105.<sup>a</sup> reunión (2016), la Conferencia expresó la opinión de que la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social era el mejor medio de que disponía la OIT para contribuir a lograr progresos respecto de los componentes de trabajo decente de la Agenda 2030, presentes, entre otros, en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8. Otros ODS especialmente pertinentes para las cuestiones de la desigualdad y las instituciones del mercado de trabajo son el 10 (desigualdad) y el 5 (igualdad de género) <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Documento [GB.323/INS/2](#), párrafo 23.

<sup>2</sup> Se consideró que la reglamentación de las condiciones de trabajo en los ámbitos del tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo y la protección de la maternidad constituye un elemento central de la protección de los trabajadores.

<sup>3</sup> [Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura](#), 2016, párrafo 2.

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

3. A lo largo de las dos últimas décadas se ha registrado un incremento de la desigualdad en la mayoría de las economías adelantadas y en numerosos países en desarrollo, lo que suscita preocupación por las consecuencias que ello puede tener en la reducción de la pobreza, la cohesión social y los resultados macroeconómicos. La desigualdad de los ingresos tiene una dimensión vertical y una dimensión horizontal: desigualdad entre ricos y pobres, entre hombres y mujeres y entre trabajadores jóvenes y de edad, y desigualdad para los grupos en situación de vulnerabilidad, como los migrantes o las poblaciones indígenas. La desigualdad de ingresos va generalmente asociada a una situación de desigualdad en cuanto a oportunidades, competencias y derechos, que favorece la desigualdad de resultados en materia de empleo y contribuye a acentuar esa desigualdad de ingresos.
4. A nivel mundial, la gran mayoría de los ingresos de las personas y las familias proceden del trabajo asalariado y del empleo independiente. En las economías adelantadas, los salarios constituyen entre el 60 y el 80 por ciento de los ingresos de los hogares. En los países en desarrollo, la contribución de los salarios a la renta familiar se sitúa entre el 30 y el 60 por ciento, mientras que el resto corresponde a ingresos procedentes del empleo independiente<sup>4</sup>. Como consecuencia de ello, el funcionamiento del mercado de trabajo — esto es, si el mercado está creando suficientes puestos de trabajo, qué calidad tienen esos puestos de trabajo y quién tiene acceso a ellos — determina en buena medida los ingresos de la mayoría de la población mundial y la magnitud de la desigualdad. Las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo generan nuevas oportunidades y desafíos, como la diversidad de las modalidades de trabajo. La nueva modalidad de trabajo basado en plataformas digitales en línea («trabajo colaborativo en línea») ha posibilitado que muchas personas que no pueden trabajar fuera de sus hogares perciban ingresos y que aquellos que ya trabajaban complementen sus ingresos. Varias modalidades de trabajo presentes en la economía no digital, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo autónomo, también ofrecen oportunidades para algunos trabajadores. En otros casos, el empleo a tiempo completo se ha reemplazado por contratos de duración indefinida que abarcan las modalidades alternativas mencionadas. Si bien es cierto que los cambios registrados en la organización de la producción y del trabajo requieren una mayor flexibilidad en los acuerdos contractuales, dicha flexibilidad no debería obtenerse a expensas de los derechos de los trabajadores y de las protecciones básicas en el lugar de trabajo, ya que esos elementos son fundamentales para la seguridad y la salud de los trabajadores, la productividad laboral y los resultados económicos.
5. Ello requiere hacer extensivas las protecciones laborales esenciales a todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato que tengan, de manera que se recurra a modalidades contractuales flexibles porque ofrecen flexibilidad y no porque resulten más baratas. Esta visión está en consonancia con el ODS 8, y en particular con la meta 8.8, que propugna la protección de los derechos laborales de todas las mujeres y todos los hombres. La manera en que se distribuyen tanto las oportunidades de empleo como la riqueza generada por el mercado de trabajo resulta de la interacción de las fuerzas del mercado y de las instituciones que lo regulan. Entre dichas instituciones cabe citar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, los salarios mínimos, la legislación y las relaciones laborales que rigen los contratos de trabajo, las horas de trabajo y la protección de la maternidad, así como otras políticas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Igualmente importantes son las leyes, políticas e instituciones destinadas a acabar con la discriminación, la violencia y el acoso y que promueven la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género, edad, raza, estado de salud o de que sean o no migrantes. La existencia de sistemas judiciales eficaces y accesibles, de mecanismos de solución de

<sup>4</sup> OIT: [Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdades de ingresos](#), Ginebra, 2015.

conflictos ágiles y de estrategias adecuadas de cumplimiento de las normas contribuyen a hacer valer los derechos y, por lo tanto, a que los resultados del mercado de trabajo sean más equitativos. Las políticas fiscales desempeñan asimismo una función destacada.

6. Los datos empíricos demuestran que las instituciones del mercado de trabajo también influyen en las perspectivas laborales de los trabajadores de la economía informal, así como en el funcionamiento de los mercados de trabajo informales <sup>5</sup>.

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

7. Ha llegado el momento de que la Conferencia examine cómo las instituciones del mercado de trabajo pueden atajar las crecientes desigualdades de ingresos y de otro tipo en un mundo laboral en constante evolución. Resultaría útil que una discusión general se basara en las investigaciones realizadas por la OIT en los últimos años a fin de obtener una visión más clara de este panorama laboral heterogéneo y dinámico y del perfil de aquellos que en él participan; dicha discusión permitiría también poner de manifiesto las dificultades aparejadas. Tendría por principal objetivo examinar soluciones que pudieran colmar, entre otras cosas, las actuales lagunas normativas en materia de protección laboral y social que existen en buena parte de estas diversas modalidades de empleo mediante la adopción de enfoques innovadores. En particular, se podría estudiar qué conjunto de instituciones y políticas, incluidas las políticas distributivas y redistributivas, podrían ofrecer unas condiciones mínimas que garantizaran la justicia social para todos, y qué habría que hacer para que éstas se respetaran. Esa discusión general constituiría una actividad concreta de seguimiento de las discusiones de la reunión de 2019 en que se conmemorará el centenario de la Organización y de la reunión de 2019 del foro político de alto nivel, cuyo tema general será: «El empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad».

#### Resultado previsto

8. Esta discusión proporcionaría una guía y orientaciones más precisas con respecto al conjunto de instituciones y políticas del mercado de trabajo que habría que fortalecer o reformar para reducir las desigualdades, cuidando de que nadie quede relegado. El resultado de esta discusión ayudaría a robustecer la contribución de la OIT a la Agenda 2030 y serviría de base para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), prevista para junio de 2022. Habida cuenta de la cantidad de esferas de política que abarca la protección de los trabajadores, celebrar una discusión general sobre las desigualdades en el mundo del trabajo permitiría abordar y ventilar una primera serie de cuestiones de política, lo que a su vez ayudaría a establecer un orden del día con puntos de discusión más concretos para 2022.

#### Preparación de la discusión de la Conferencia

9. La discusión general se basaría en trabajos de investigación, diálogos sobre políticas, reuniones tripartitas de expertos y otras actividades que se estén llevando a cabo en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y en relación con toda una serie de temas pertinentes, como las formas atípicas de empleo o los salarios, la distribución de los salarios y las políticas salariales, el tiempo de trabajo o la integración en el mercado de trabajo de

<sup>5</sup> Este fenómeno se denomina comúnmente «efecto faro». Sirve para explicar el hecho de que una norma social establecida por ley se convierte en una referencia para fines de negociación entre los asalariados y los empleadores de la economía informal. Se habló por primera vez de «efecto faro» en el Brasil, en relación con la utilización del salario mínimo para fijar los salarios de los trabajadores en la economía informal, pero se aplica también a otras formas de protección de los trabajadores, como la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas. Véase P. Souza y P. Baltar: «[Salário mínimo e taxa de salários no Brasil](#)», en *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 1979, vol. 9, págs. 629-660.

los trabajadores migrantes. Con respecto a este último punto, las labores que se llevarán a cabo como parte del plan de seguimiento de la discusión general sobre migración laboral, celebrada en la reunión de 2017 de la Conferencia, proporcionarán nuevos elementos esclarecedores. En cuanto al tiempo de trabajo, los resultados del Estudio General sobre el tema y el debate correspondiente en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en junio de 2018 aportarán contribuciones complementarias. El Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 proporcionará información sobre las tendencias relativas a la disparidad salarial entre hombres y mujeres, y entre las regiones y los sectores, así como sobre las diversas medidas de política que se han adoptado para reducir esta desigualdad. También se tendrían en cuenta otras actividades conexas de la Oficina, como el Coloquio sobre la desigualdad de los ingresos, las instituciones del mercado de trabajo y el poder de los trabajadores, organizado en 2013 por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

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

Fuente, índole y contexto del punto contemplado para su posible inscripción <sup>6</sup>

10. La presente propuesta es fruto de una sugerencia que el Grupo de los Trabajadores presentó al Consejo de Administración en su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012), con indicación de que debería examinarse con mayor detenimiento atendiendo al resultado de la discusión general sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes que se iba a celebrar en la 102.<sup>a</sup> reunión (2013) de la Conferencia. Dicha discusión desembocó en la adopción de las *Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible*. Respecto a las normas internacionales del trabajo, las conclusiones incluían una propuesta de convocar una reunión de expertos encargada de impartir nuevas orientaciones sobre cuestiones relativas a la ecologización de la economía, los empleos verdes y una transición justa para todos <sup>7</sup>. En sus reuniones de marzo y junio de 2014, el Consejo de Administración encomendó a una reunión de expertos que adoptase concretamente un proyecto de directrices. Esa reunión se mantuvo en octubre de 2015 y en ella se adoptaron 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>8</sup>.
11. La presente propuesta se formula con miras a una discusión sobre la transición del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Tanto durante la reunión de expertos como antes de la reunión del Consejo de Administración de octubre-noviembre de 2015, el Grupo de los Trabajadores se mostró partidario de un proceso normativo y declaró en particular, por conducto de su portavoz, que «aboga[ba] por la

<sup>6</sup> Para la anterior discusión relativa al orden del día de la Conferencia, sírvanse consultar el documento [GB.316/INS/4](#), párrafos 88 a 90. Véanse asimismo 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; [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>7</sup> Véanse las *Conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible*, párrafos 19, d), y 24.

<sup>8</sup> Documento [GB.325/PV](#), párrafo 494, b).

elaboración de un instrumento sobre una transición justa con el fin de lograr un desarrollo sostenible y considera[ba] que las Directrices constitu[ían] un primer paso hacia el establecimiento de dicha norma». Además, varios grupos se refirieron a distintos aspectos de una transición justa <sup>9</sup>.

12. En la 328.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2016) del Consejo de Administración, el Grupo de los Trabajadores y el grupo de África se mostraron a favor de incluir el punto propuesto en el orden del día de la 107.<sup>a</sup> reunión (2018) de la Conferencia <sup>10</sup>. El Grupo de los Empleadores y el grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) consideraron que la elaboración de un nuevo convenio o una nueva recomendación no representaría un valor añadido, dado que la OIT había adoptado las Directrices para tratar la cuestión <sup>11</sup>. Otros gobiernos estimaron que resultaría preferible no incluir un segundo punto normativo en el orden del día de la reunión de 2018 <sup>12</sup>. Posteriormente, el Grupo de los Trabajadores respaldó la decisión de incluir el tema sobre la cooperación eficaz para el desarrollo en el orden del día de la 107.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, a condición de que la propuesta relativa a una transición justa se siguiese contemplando para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

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

13. Según se recalca en el informe preparado para la discusión general mantenida en la reunión de 2013 de la Conferencia, los daños que la degradación ambiental causa a las economías y a la sociedad pueden menoscabar muchos de los avances en materia de desarrollo y lucha contra la pobreza. 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>13</sup>. La ausencia de directrices adecuadas para paliar las consecuencias 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 administrada, con arreglo a unas normas del trabajo idóneas en que se tenga plenamente presente el imperativo del trabajo decente, podría generar muchos empleos decentes, proteger a los trabajadores y las empresas, y potenciar el diálogo social, además de aportar medios de recurso y reparación para las partes afectadas por los cambios.
14. 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 y cabal a las necesidades

<sup>9</sup> Documentos [GB.326/POL/INF/1](#), párrafo 267, [GB.325/POL/3](#) y [GB.325/PV](#), párrafos 472-494; véanse en particular los párrafos 472 (Grupo de los Trabajadores) y 473 (Grupo de los Empleadores).

<sup>10</sup> Documento [GB.328/PV](#), párrafos 16 y 19.

<sup>11</sup> *Ibid.*, párrafos 15 y 20.

<sup>12</sup> *Ibid.*, párrafos 18 (ASPAG), 21 (India) y 23 (Brasil).

<sup>13</sup> Véase la declaración del representante del Gobierno de Bangladesh en la 326.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2016): «[E]l 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).

y realidades del mundo del trabajo no deberá emanar de las estructuras de gobernanza del régimen del 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 hombres.

15. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, un número creciente de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y marcos de política conexos están integrando una dimensión ambiental basada en los acuerdos concertados por los países sobre el cambio climático y las obligaciones contraídas al respecto. Un marco similar sobre las dimensiones sociales vinculadas a las políticas ambientales aseguraría que la OIT y sus Estados Miembros cuenten con orientaciones adecuadas para poner en práctica políticas sociales y de empleo que tengan debidamente en cuenta las dimensiones del trabajo decente.

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

16. En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2016, se señala la rapidez de los cambios ambientales como uno de los impulsores de los cambios en el mundo del trabajo <sup>14</sup>. En la publicación *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, de 2018, consagrada al tema de la «sostenibilidad medioambiental con empleo», se analizan las normas internacionales del trabajo más pertinentes para la sostenibilidad medioambiental. Se señala que si bien las preocupaciones ambientales se empezaron a abordar a través del prisma de la protección de los trabajadores, en determinados contextos, la protección del medio ambiente ha ido imponiéndose como un objetivo en sí mismo de las normas internacionales del trabajo. A la inversa, los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente pueden contribuir a ampliar el alcance de las normas del trabajo, en particular aquellos que contienen disposiciones laborales, como el Convenio internacional de Hong Kong sobre el reciclaje seguro y ambientalmente racional de buques (2009).
17. Esas tendencias indican que los marcos que abordan los cambios ambientales podrían evolucionar para pasar a considerar las cuestiones laborales. Sin embargo, ningún otro órgano está en mejores condiciones que la Conferencia Internacional del Trabajo para proporcionar orientaciones que plasmen los valores y objetivos de la OIT. En 2021, o en torno a esa fecha, se podría celebrar una discusión en la Conferencia que resultaría útil para la iniciativa verde y aportaría las respuestas necesarias desde el punto de vista del trabajo decente para la transición global hacia un mundo con bajas emisiones de carbono. La Conferencia podría dar gran dinamismo a la acción mundial relacionada con el cambio climático y proporcionar un marco normativo sobre políticas sociales y laborales que complementaría el marco de política mundial relativo a las cuestiones ambientales. Los mandantes tripartitos de la OIT podrán así tomar parte desde una perspectiva laboral y social en las actividades que llevarán a cabo los Estados Miembros para aplicar las políticas de cambio climático.
18. Distintos grupos, organizaciones e instituciones están empleando cada vez más el concepto de la «transición justa». Sin embargo, esas entidades no siempre definen o utilizan el concepto de manera análoga. Los distintos grupos pueden dar al concepto distintas acepciones y, como parte de ese mismo proceso, pueden utilizarlo para dirigirse a distintos destinatarios con distintos fines. Esto puede entrañar una falta de coherencia de las políticas y enfoques encaminados a lograr una transición justa. Las orientaciones de la OIT aportarían una definición común e internacional del concepto «transición justa» que abarcaría el trabajo decente en el sentido en que lo han definido los mandantes tripartitos de la OIT.

<sup>14</sup> Véase OIT: *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente: Evaluación del impacto de la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, junio de 2016, párrafo 13.

## Resultado previsto

19. El resultado esperado se basaría en las *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Estas Directrices, que se adoptaron por unanimidad, sentarían autoridad sobre la importancia del trabajo decente para la consecución de una transición justa. La orientación que ofrecerían permitiría a la Conferencia y al Consejo de Administración vigilar la aplicación de las pautas sociales y laborales en relación con los cambios medioambientales y las políticas correspondientes, incluso en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y del apoyo a los países. Además, permitiría a los Estados Miembros plantear la gobernanza del desarrollo sostenible de manera incluyente y otorgar máximo protagonismo a las cuestiones laborales y sociales, en consonancia con la Agenda 2030. La discusión de la Conferencia representaría un hito importante tras la iniciativa relativa al futuro del trabajo y el posible resultado de la reunión del año del centenario, ya que todos los mandantes han indicado claramente la necesidad de reforzar la relación entre las dimensiones económica, social y ambiental.

## Preparación de la discusión de la Conferencia

20. La Conferencia se basaría 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. Se basaría también en los nuevos análisis jurídicos contenidos en el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, de 2018, y sus conclusiones. Además, aprovecharía el conocimiento más profundo que tienen los mandantes de la OIT de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático y su buena disposición a proporcionar orientaciones de política fundamentadas en esta esfera.

### **C. Aprendizaje (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión)**

#### Fuente, índole y contexto del punto contemplado para su posible inscripción

21. En respuesta a la recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, en su 328.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2016), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara una propuesta para establecer un posible punto normativo sobre el aprendizaje, en el que se reconociera la laguna normativa identificada a este respecto, y que la sometiera a examen en su 329.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2017) a efectos de inscribir ese punto en un futuro orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con el enfoque estratégico y coherente <sup>15</sup>.
22. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN formuló su recomendación tras examinar toda una serie de instrumentos de la OIT, a saber, la Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57), la Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60), la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (núm. 87), la Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950 (núm. 88), la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956 (núm. 101), la Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117) y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), todas las cuales han sido reemplazadas jurídicamente por instrumentos posteriores adoptados por la Conferencia. Sobre la base de ese examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN informó al Consejo de Administración de que se había observado una laguna normativa en relación con el tema de los programas de aprendizaje, la cual no había sido abordada en

<sup>15</sup> Documento [GB.328/PV](#), párrafo 581, h).

recomendaciones ulteriores <sup>16</sup>, en concreto en la Recomendación núm. 195, el último instrumento normativo sobre el desarrollo de los recursos humanos.

23. Desde el inicio de la crisis económica y financiera mundial de 2008 y, más recientemente, en el debate público sobre el futuro del trabajo, los distintos programas de aprendizaje profesional y formación para los jóvenes han vuelto a obtener reconocimiento, pues constituyen un medio para facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y mejorar la calidad de los sistemas de capacitación y su adaptación a las necesidades de los mercados laborales. En su 101.ª reunión, celebrada en junio de 2012, la Conferencia adoptó una resolución y conclusiones bajo el título *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*. En dichas conclusiones se instaba a los gobiernos a mejorar la oferta y las modalidades de aprendizaje profesional, entre otras cosas, complementando el aprendizaje en el lugar de trabajo con una formación institucional más estructurada, perfeccionando las competencias pedagógicas de las personas que supervisan la formación, y reglamentando y controlando el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral <sup>17</sup>. Asimismo, se exhortaba a los interlocutores sociales a generar conciencia acerca de los derechos laborales de los trabajadores jóvenes, los pasantes y los aprendices.
24. Esas prioridades se reafirmaron en la discusión recurrente sobre el empleo de 2014 y quedaron recogidas en las conclusiones a las que se llegó; a raíz de ello, los programas de aprendizaje profesional y otras modalidades de aprendizaje en el medio laboral se han incluido en el resultado 1 en materia de políticas del Programa y Presupuesto para 2018-2019.
25. La OIT ha puesto en marcha un programa dinámico de investigación y asistencia técnica relacionado con los sistemas de aprendizaje profesional y otras modalidades de aprendizaje en el medio laboral como respuesta a la creciente demanda por parte de los mandantes de la OIT de todas las regiones y de países con diferentes niveles de desarrollo. La respuesta de la OIT a problemas como la crisis del empleo juvenil y la transición más difícil de la escuela a la vida laboral consiste principalmente en expandir los programas de aprendizaje en el medio laboral como estrategia para subsanar la inadecuación de las competencias mediante la mejora de la calidad y la pertinencia de la formación. La respuesta obedece también a la preocupación suscitada por la posibilidad de que los distintos tipos de aprendizaje en el medio laboral encubran una relación de trabajo. Las esferas de actuación de la OIT relacionadas con la definición de criterios de calidad para los sistemas de aprendizaje formal e informal están siendo muy solicitadas, y podrían servir de base para una discusión normativa.
26. La OIT está colaborando activamente con otras organizaciones internacionales, con asociados para el desarrollo y con redes dedicadas al aprendizaje profesional y otras formas de aprendizaje en el medio laboral, entre otros: el G-20; el grupo de trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional, del que forman parte el Banco Mundial, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Asiático de Desarrollo y la Fundación Europea de Formación; la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, el Organismo Noruego de Cooperación para el Desarrollo, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la Comisión Europea y la Red Mundial de Aprendizaje (GAN). Asimismo, la OIT dirige la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes de todo el sistema de las Naciones Unidas, que también proporciona a la Oficina una plataforma para dar a conocer más ampliamente su labor sobre el aprendizaje profesional y otras formas de aprendizaje en el medio laboral.

<sup>16</sup> Documento GB.328/LILS/2/1 (Rev.), párrafo 10, 2), del anexo I (recomendaciones adoptadas por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en su segunda reunión) del informe de la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

<sup>17</sup> Véanse las conclusiones relativas a *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, párrafo 26, d) y e).

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

27. En la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia se reconoce la importancia de la formación profesional y técnica para la mejora de las condiciones de los trabajadores.
28. Cuando informó al Consejo de Administración sobre los resultados de su examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN destacó que el aprendizaje seguía siendo una prioridad política para los mandantes tripartitos, y señaló que el reemplazo jurídico de las Recomendaciones núms. 60 y 117 había dado lugar a una laguna normativa, pues el tema del aprendizaje no se abordaba de forma exhaustiva en los instrumentos posteriores de la OIT (recomendaciones o convenios).
29. Además, a medida que han ido aumentando la necesidad y el interés respecto del aprendizaje en el medio laboral a nivel internacional, se ha acentuado también la falta de claridad en torno a sus distintas modalidades, como los programas de aprendizaje profesional, las prácticas de formación y otros tipos de programas duales, los programas pasarela y las pasantías.
30. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN señaló en sus discusiones que, aunque el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) reconocen la importancia del «aprendizaje en el lugar de trabajo» y la «experiencia laboral», no abordan de forma detallada los programas de aprendizaje profesional ni otros tipos de programas de aprendizaje en el medio laboral.
31. Los instrumentos que existen actualmente no proporcionan ninguna orientación sobre las distintas formas de aprendizaje en el lugar de trabajo, sino que se limitan a indicar que los sistemas de aprendizaje amplían las opciones para la obtención de un empleo formal<sup>18</sup>. La nueva norma ofrecería orientación exhaustiva en esta importante área de interés para los mandantes de la OIT, en particular por lo que se refiere al diseño y la puesta en práctica de actividades de aprendizaje, por ejemplo, sobre los criterios de calidad; el marco de gobernanza; las funciones y responsabilidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores, y los proveedores de formación; la situación en el empleo de los educandos, y las condiciones relacionadas con la formación y el empleo de éstos.
32. Las discusiones más recientes de la Conferencia sobre las políticas en materia de desarrollo de los recursos humanos y competencias profesionales tuvieron lugar antes de que estallara la crisis financiera mundial<sup>19</sup>. Al menos uno de los Grupos de mandantes del Consejo de Administración pidió que en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia se inscribiese un punto sobre «las competencias para el futuro»<sup>20</sup>.

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

33. En el marco del objetivo estratégico del empleo, la labor preparatoria relacionada con una discusión normativa abarca los siguientes elementos: exámenes de iniciativas nacionales emprendidas en unos 20 países a fin de promover los programas de aprendizaje; establecimiento de marcos de política nacionales y de los componentes básicos de los sistemas de aprendizaje de calidad; un análisis comparativo del impacto en el mercado de trabajo de distintos planes de aprendizaje en el medio laboral, y examen de las disposiciones contractuales en que se basan las pasantías, las prácticas de formación y los programas de aprendizaje profesional.

<sup>18</sup> [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#), párrafo 15, *f*).

<sup>19</sup> En 2004, la Conferencia examinó la Recomendación núm.150 y adoptó la Recomendación núm.195. En 2008, la Conferencia celebró una discusión general sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

<sup>20</sup> Documento [GB.332/PV](#), párrafo 12

34. La celebración de una discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional y otras modalidades de aprendizaje en el medio laboral ofrecería a la OIT la oportunidad de proporcionar orientación a los mandantes tripartitos gracias a la elaboración de un marco normativo completo y de directrices sobre la definición, finalidad, características y medidas reglamentarias aplicables a los distintos tipos de aprendizaje en el medio laboral.
35. En relación con el punto normativo propuesto también se tratarían las necesidades concretas de los países en desarrollo, pues se abordaría el tema del aprendizaje informal y se indicaría cómo afrontar el problema del déficit de trabajo decente, a fin de que los planes de aprendizaje informal puedan hacer una contribución más eficaz a los sistemas nacionales de desarrollo de competencias, al reconocimiento oficial de las competencias adquiridas y a la creación de empleo.
36. Asimismo, el punto normativo propuesto contribuiría a reforzar las actividades previstas en relación con el resultado 1 del Programa y Presupuesto para 2018-2019, cuya finalidad es ayudar a los países a alcanzar las metas relativas a la educación y la formación técnica y profesional y al desarrollo de las competencias profesionales que están vinculadas a los ODS 4<sup>21</sup> y 8.

### Resultado previsto

37. Una discusión normativa permitiría colmar la laguna normativa a que ha dado lugar el reemplazo jurídico de las recomendaciones consideradas superadas sobre el aprendizaje y la educación y formación en el medio laboral.
38. Permitiría además ofrecer orientación a los Estados Miembros sobre cómo proporcionar un trabajo decente a las personas que siguen programas de aprendizaje en el medio laboral con arreglo a modalidades corrientes o nuevas, como programas de aprendizaje profesional, prácticas de formación y otros tipos de programas duales, programas pasarela y pasantías.
39. En la nueva norma se tendrían también en cuenta las cuestiones de género, en particular, se promovería el acceso de las mujeres jóvenes a un trabajo decente en condiciones de igualdad. En términos más generales, se destacaría la contribución de varios tipos de aprendizaje en el lugar de trabajo a la diversidad y al crecimiento económico inclusivo, por ejemplo, para las personas con discapacidades.
40. Una discusión normativa permitiría definir con claridad los distintos tipos de programas de aprendizaje en el medio laboral y proporcionaría orientación sobre las funciones y responsabilidades de los mandantes de la OIT que participan en el diseño y la puesta en práctica de programas de aprendizaje de calidad en el medio laboral.
41. Es el momento más oportuno para adoptar una nueva norma sobre el aprendizaje en el medio laboral, ya que ésta proporcionaría un marco normativo a los países que se enfrentan al reto de mejorar la calidad y la pertinencia de los sistemas nacionales de desarrollo de competencias y facilitar a los jóvenes la transición de la escuela al trabajo.

### Preparación

42. El punto de partida para la preparación de una primera discusión de la Conferencia sobre nuevas normas relativas al aprendizaje podría ser la celebración de una reunión de expertos propuesta para 2020 destinada a examinar la estrategia sobre desarrollo de competencias. El Consejo de Administración ha solicitado la consolidación de dicha estrategia como

<sup>21</sup> Meta 4.4 de los ODS: «De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento».

seguimiento de la evaluación de alto nivel sobre desarrollo de competencias <sup>22</sup>. La estrategia consolidada se finalizará a tiempo para la reunión de expertos.

43. Una reunión de expertos presentaría varias ventajas:

- a) Sentaría las bases de la discusión normativa sobre el aprendizaje que se celebraría en 2021 y 2022 dentro de un marco renovado de desarrollo de las competencias en el que los programas de aprendizaje profesional y otras modalidades de aprendizaje en el medio laboral son elementos clave para asegurar la eficacia de los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales, corregir el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias y promover las interrelaciones dinámicas entre el mundo de la educación y formación y el mundo del trabajo.
- b) Examinaría la pertinencia y orientación futuras de los programas de aprendizaje profesional y otras modalidades de aprendizaje en el medio laboral en el contexto del futuro del trabajo, teniendo especialmente en cuenta las recomendaciones de la Comisión Mundial y la discusión de la reunión de 2019 de la Conferencia.
- c) Una reunión tripartita de expertos que fue en principio programada para proporcionar asesoramiento sobre los distintos tipos de programas de aprendizaje en el medio laboral podría fusionarse con la reunión de expertos propuesta para 2020.

## 2. Información actualizada en relación con el seguimiento previsto de cuatro temas en particular

### A. Solución de conflictos laborales individuales

44. En las conclusiones de la discusión recurrente que tuvo lugar durante la reunión de 2013 de la Conferencia Internacional del Trabajo se instó a los Estados Miembros a que aseguraran el respeto del Estado de derecho, entre otras cosas, por medio del fortalecimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos <sup>23</sup>. Asimismo, se solicitó a la Oficina que ampliara la prestación de asistencia para fortalecer los sistemas y mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, y mejorar su funcionamiento, entre otras cosas, para la tramitación eficaz de las demandas laborales individuales. Por su parte, en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo de la reunión de 2018 de la Conferencia, se invitó a los Estados Miembros a establecer, cuando proceda, y desarrollar, con los interlocutores sociales, mecanismos de prevención y solución de conflictos que sean eficaces, accesibles y transparentes <sup>24</sup>. También se exhortó a la Oficina a que brindara apoyo a los Miembros y mandantes para fortalecer, en diferentes niveles, los sistemas de prevención y solución de conflictos que promuevan un diálogo social eficaz y generen confianza <sup>25</sup>.

45. En el marco del plan de acción para poner en práctica las conclusiones adoptadas en la reunión de 2013 de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina ha proseguido sus investigaciones sobre los mecanismos de solución de conflictos laborales, cuyas actividades incluyen la definición de principios rectores que aseguren la solución eficaz de conflictos

<sup>22</sup> Documento [GB.328/PFA/6](#).

<sup>23</sup> *Actas Provisionales* núm. 11, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2013, párrafos 9, 4), y 12, 6).

<sup>24</sup> *Actas Provisionales* núm. 6A, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2018, párrafo 3, j).

<sup>25</sup> *Actas Provisionales* núm. 6A, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2018, párrafo. 5, j).

laborales y, en el contexto de los ODS, el análisis de los progresos realizados internacionalmente en cuanto a la promoción del acceso a la justicia. Los resultados preliminares de esas investigaciones sugieren que los conflictos laborales individuales han ido en aumento en todo el mundo. Entre las causas que explican esta evolución cabe mencionar el mayor número de medidas para proteger los derechos individuales, la reducción del índice de sindicación y del alcance de la negociación colectiva y el aumento de la desigualdad como consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo. El aumento de los conflictos laborales individuales parece haber generado obstáculos que pueden limitar el acceso a la justicia en materia laboral, como los altos costos y las largas demoras de los procesos judiciales, la falta de independencia e imparcialidad y el limitado alcance del diálogo social, en particular, de los mecanismos colectivos. Los Estados Miembros han tratado de paliar esta situación por distintos medios, por ejemplo, modificando las normas procesales, desarrollando las capacidades de los profesionales encargados de la solución de conflictos y fomentando mecanismos pertinentes en el lugar del trabajo.

46. Los resultados preliminares de la investigación señalan también que se debería fortalecer el corpus vigente de normas internacionales del trabajo. En primer lugar, no existe ninguna norma que regule de manera directa y exhaustiva la cuestión de la solución de conflictos laborales. En segundo lugar, en las normas vigentes se prevén relativamente pocas orientaciones detalladas <sup>26</sup> sobre ámbitos en los que esto sería pertinente, tales como la labor que deben desempeñar los Estados para garantizar que se respete el Estado de derecho mediante el acceso a la justicia en materia laboral; el papel y el funcionamiento de los mecanismos judiciales y extrajudiciales en la solución de conflictos laborales, en particular de los tribunales laborales especializados, y la función de los interlocutores sociales en la prevención y solución de conflictos laborales.
47. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN tiene por cometido revisar las normas vigentes. Cabe señalar que cuatro de los seis instrumentos del conjunto 12 se refieren a la solución de conflictos <sup>27</sup>. Con base en este examen y en otros resultados de las investigaciones, la Oficina estará en capacidad de asesorar al Consejo de Administración sobre la conveniencia de tomar medidas y la forma que éstas podrían adoptar. Durante el bienio 2018-2019, la Oficina publicará: 1) un nuevo documento sobre la solución de conflictos laborales individuales en los países que no forman parte de la OCDE <sup>28</sup>, y 2) varias reseñas de políticas afines. Teniendo en cuenta la diversidad de prácticas nacionales, la relación entre diferentes tipos de conflictos laborales y el recurso a instituciones y procedimientos similares en conflictos de diferente naturaleza, convendría organizar, en primer lugar, una reunión de expertos cuyas conclusiones arrojen luz sobre las acciones posteriores, que podrían consistir en la celebración de una discusión general o de una discusión normativa, entre otras.

<sup>26</sup> Esto contrasta, por ejemplo, con las orientaciones que se prevén en los instrumentos sobre la inspección del trabajo.

<sup>27</sup> Conjunto de instrumentos 12: los instrumentos sobre la inspección del trabajo, administración del trabajo y relaciones de trabajo son el Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85), la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20), la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129), y la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130), documento [GB.326/LILS/3/2](#).

<sup>28</sup> Previamente se publicó un libro sobre solución de conflictos laborales individuales en los Estados miembros de la OCDE: M. Ebisui, S. Cooney y C. Fenwick (directores de publicación): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Ginebra, OIT, 2016, ISBN 978-92-2-130419-7).

## **B. Formas atípicas de empleo**

48. En las recomendaciones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, celebrada en febrero de 2015, que el Consejo de Administración aprobó en su reunión de marzo de 2015, se exhortó a la Oficina a «analizar si existen brechas en las normas internacionales del trabajo, o instrumentos que no reflejen suficientemente la realidad del mundo del trabajo actual, e identificar los obstáculos para la ratificación de las normas». También se pidió a la Oficina que evaluara «la necesidad de otras normas internacionales del trabajo, posiblemente a través de reuniones de expertos, con el fin de abordar los contratos temporales, incluidos los contratos de duración determinada, así como la discriminación basada en la situación en el empleo». Durante la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), celebrada en la 104.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, los mandantes reiteraron la necesidad de evaluar otras normas internacionales del trabajo, posiblemente a través de reuniones de expertos, «e incluso a través del mecanismo de examen de las normas, sin limitarse a este mecanismo». En la 325.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2015) del Consejo de Administración, en el marco del seguimiento de la discusión recurrente, se señaló que el Consejo de Administración podría convocar dicha reunión para 2017 y que después se aclararía su interacción y coordinación con el MEN. La reunión de expertos propuesta se basará en las actividades recientemente realizadas por la Oficina sobre las formas atípicas de empleo y formará parte de una iniciativa de crear una base de conocimientos de la Oficina en este nuevo ámbito. La Organización de la reunión estará supeditada a la disponibilidad de recursos.

## **C. El trabajo decente en el mundo del deporte**<sup>29</sup>

49. Se contempla la posibilidad de inscribir este tema en el orden del día de la reunión de la Conferencia a raíz de una propuesta que presentó el sindicato mundial UNI Global Union<sup>30</sup>. Según el documento presentado al Consejo de Administración en octubre-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 puedan estudiar el alcance de los problemas que se presentan en el sector, así como el marco jurídico y programático correspondiente. En el marco de las reuniones celebradas del 11 al 13 de enero de 2017, los órganos consultivos del sector examinaron la propuesta y recomendaron que el asunto se discutiese 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) como parte del programa de reuniones sectoriales mundiales para 2018-2019<sup>31</sup>. Se ha previsto celebrar un foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte en 2019, cuyas fechas y composición se propondrán al Consejo de Administración en una reunión futura.

<sup>29</sup> 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>30</sup> Documento [GB.320/INS/2](#), párrafo 30.

<sup>31</sup> Documento [GB.329/POL/4](#), anexo II. Documento [GB.329/PV](#), párrafo 512.

**D. Independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción)** <sup>32</sup>

50. En las conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (Ginebra, 2-3 de abril de 2014) se aludió a la importancia que revisten la legislación, en particular la normativa anticorrupción, el diálogo social y la negociación colectiva para la independencia y la protección de los funcionarios públicos. El Grupo de los Trabajadores también destacó esta misma cuestión ante los órganos consultivos sectoriales, en octubre de 2014. En noviembre de 2015 se informó al Consejo de Administración de una propuesta presentada por la Internacional de Servicios Públicos para inscribir un punto 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>33</sup>.
51. Al tratarse de un tema nuevo y al haber algunas cuestiones aún pendientes de solución, concretamente si la OIT debería examinar también la situación de los trabajadores del sector privado, en el documento sometido al Consejo de Administración en noviembre de 2016 se sugirió que se examinara primero este tema en una reunión de expertos. En reuniones celebradas del 11 al 13 de enero de 2017, los órganos consultivos sectoriales recomendaron que la Oficina investigara este tema como parte del programa sectorial para el bienio 2018-2019.

<sup>32</sup> Documentos [GB.328/INS/3](#), anexo I, sección 2, D, párrafos 41 a 43, y [GB.328/PV](#), párrafo 17 (en el que el Grupo de los Trabajadores señala que la lucha contra la corrupción debería abarcar tanto el sector público como el sector privado), y párrafo 20 (en el que el grupo de los PIEM alega que resulta 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>33</sup> Documento [GB.325/INS/2](#), párrafo 31.

## **Anexo II – Instrumentos que se deberían derogar o retirar, incluidos varios instrumentos relativos al trabajo marítimo y la seguridad y salud en el trabajo**

### **Instrumentos relativos a la edad mínima (gente de mar)**

[Convenio sobre la edad mínima \(trabajo marítimo\), 1920 \(núm. 7\)](#)

[Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 \(núm. 153\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 7 se adoptó en 1920 y fue ratificado por 53 Estados Miembros; de ellos, 52 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del Convenio núm. 138 y del MLC, 2006.

*Observaciones:* El Convenio núm. 7 y la Recomendación núm. 153 fueron revisados por el MLC, 2006, que retomó los objetivos de ambos instrumentos, es decir, la protección de los jóvenes y la fijación de la edad mínima de admisión al empleo para trabajar en buques. Sólo un Estado Miembro sigue estando vinculado por el Convenio núm. 7, cuyas disposiciones ya no se adecúan a las exigencias actuales de la OIT. Algunos de los elementos de la Recomendación núm. 153 que no se retomaron en el MLC, 2006 (la orientación profesional y la educación y formación profesional de los jóvenes marinos), se recogen en otros instrumentos de la OIT de alcance general que se consideran que están actualizados. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 1](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

### **Instrumentos relativos a los exámenes médicos (gente de mar)**

[Convenio sobre el examen médico de los menores \(trabajo marítimo\), 1921 \(núm. 16\)](#)

[Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 \(núm. 73\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 16 se adoptó en 1921 y fue ratificado por 82 Estados Miembros; de ellos, 57 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006. Quedan todavía 25 Estados Miembros vinculados por el Convenio núm. 16. Por su parte, el Convenio núm. 73 se adoptó en 1946 y fue ratificado por 46 Estados Miembros; de ellos, 35 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006. Quedan todavía 11 Estados Miembros vinculados por el Convenio núm. 73.

*Observaciones:* Los Convenios núms. 16 y 73 han sido refundidos en el MLC, 2006. Varios Estados que no han ratificado el MLC, 2006 continúan estando vinculados por esos dos instrumentos. No obstante, en la versión enmendada del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (STCW), 1978, de la Organización Marítima Internacional (OMI), se establecen disposiciones pertinentes en la materia, y se considera que el cumplimiento de éste permite dar aplicación al MLC, 2006. A este respecto, cabe señalar que de los 27 Estados Miembros que siguen estando vinculados por el Convenio núm. 16, sólo cinco no son partes en el Convenio STCW. De los 11 Estados Miembros que siguen estando vinculados por el Convenio núm. 73, sólo tres no son partes en el Convenio STCW. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 2](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## **Instrumentos relativos a la formación y a las calificaciones (gente de mar)**

[Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 \(núm. 53\)](#)

[Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 \(núm. 74\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 53 se adoptó en 1936 y fue ratificado por 37 Estados Miembros; de ellos, 25 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006. Actualmente, 12 Estados siguen estando vinculados por el Convenio núm. 53. Por su parte, el Convenio núm. 74 se adoptó en 1946 y fue ratificado por 29 Estados Miembros; de ellos, 24 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006. Quedan todavía cinco Estados Miembros vinculados por el Convenio núm. 74.

*Observaciones:* Los Convenios núms. 53 y 74 fueron revisados por el MLC, 2006. Se consideran obsoletos en comparación con las normas aceptadas actualmente a escala internacional, que emanan de los instrumentos adoptados bajo los auspicios de la OMI (Convenio STCW), a los que se hace referencia en el MLC, 2006. Un número reducido de Estados no ha ratificado el MLC, 2006, y sigue estando vinculado por estos dos instrumentos. No obstante, cabe señalar que durante el proceso de elaboración del MLC, 2006, la OIT aceptó transferir a la OMI la responsabilidad de establecer disposiciones sobre la formación y certificación de los marineros preferentes, con la excepción de los cocineros de los buques. Además, casi todos los Estados que siguen estando vinculados por los Convenios núms. 53 y 74 ya han ratificado el Convenio STCW. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 3](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## **Instrumentos relativos a la contratación y la colocación (gente de mar)**

[Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 \(núm. 9\)](#)

[Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 \(núm. 179\)](#)

[Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar \(buques extranjeros\), 1958 \(núm. 107\)](#)

[Recomendación sobre contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 \(núm. 186\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 9 se adoptó en 1930 y fue ratificado por 41 Estados Miembros; de ellos, 32 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del Convenio núm. 179 y del MLC, 2006. Actualmente, nueve Estados Miembros siguen estando vinculados por el Convenio núm. 9. El Convenio núm. 179 se adoptó en 1996 y fue ratificado por diez Estados Miembros, que lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006.

*Observaciones:* Los Convenios núms. 9 y 179 y las Recomendaciones núms. 107 y 186 fueron revisados por el MLC, 2006. Se considera que el Convenio núm. 9 y la Recomendación núm. 107 están totalmente superados en cuanto a su manera de abordar el trabajo marítimo. Por su parte, el Convenio núm. 179 ya no es vinculante para ningún Estado Miembro, y el MLC, 2006, retoma el contenido de la Recomendación núm. 186. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 4](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## Instrumentos relativos a los salarios, las horas de trabajo y de descanso de la gente de mar y la dotación de los buques

[Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 \(núm. 57\)](#)

[Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 \(núm. 49\)](#)

[Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 \(núm. 76\)](#)

[Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación \(revisado\), 1949 \(núm. 93\)](#)

[Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación \(revisado\), 1958 \(núm. 109\)](#)

[Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 \(núm. 180\)](#)

[Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 \(núm. 187\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 57 se adoptó en 1936, fue ratificado por tres Estados Miembros y nunca entró en vigor. El Convenio núm. 76 se adoptó en 1946, no fue ratificado por ningún Estado Miembro y, por lo tanto, nunca entró en vigor. El Convenio núm. 93 se adoptó en 1949, fue ratificado por cinco Estados Miembros, pero nunca entró en vigor. El Convenio núm. 109 se adoptó en 1958, fue ratificado por 15 Estados Miembros, pero nunca entró en vigor. El Convenio núm. 180 se adoptó en 1996 y fue ratificado por 21 Estados Miembros, que lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006.

*Observaciones:* Los Convenios núms. 57, 76, 93, 109 y 180, y las Recomendaciones núms. 49 y 187 fueron revisados por el MLC, 2006. Los Convenios núms. 57, 76, 93, 109 y 180 ya no están en vigor. Las Recomendaciones núms. 49 y 187 han quedado superadas. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 6](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## Instrumentos relativos al derecho a vacaciones (gente de mar)

[Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 \(núm. 54\)](#)

[Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 \(núm. 72\)](#)

[Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar \(revisado\), 1949 \(núm. 91\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 54 se adoptó en 1936, fue ratificado por seis Estados Miembros y nunca entró en vigor. El Convenio núm. 72 se adoptó en 1946, fue ratificado por cinco Estados Miembros y nunca entró en vigor. El Convenio núm. 91 se adoptó en 1949 y fue ratificado por 25 Estados Miembros; de ellos, 18 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del [Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas \(gente de mar\), 1976 \(núm. 146\)](#) y del MLC, 2006. Actualmente, siete Estados Miembros siguen estando vinculados por el Convenio núm. 91.

*Observaciones:* Los Convenios núms. 54 y 72 nunca entraron en vigor. Ambos instrumentos fueron revisados por el MLC, 2006. Las disposiciones previstas en el Convenio núm. 91 en materia de la duración del período de vacaciones ya no se corresponden con las exigencias de los instrumentos más recientes. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 7](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## **Instrumentos relativos a la repatriación de la gente de mar**

[Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926 \(núm. 27\)](#)

[Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987 \(núm. 174\)](#)

*Observaciones:* La Recomendación núm. 27 se adoptó en 1926 y fue revisada por la Recomendación núm. 174 en 1987. La MLC, 2006, retomó el contenido de la Recomendación núm. 174. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 8](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## **Instrumentos relativos a la indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio**

[Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo \(naufragio\), 1920 \(núm. 8\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 8 se adoptó en 1920 y fue ratificado por 60 Estados Miembros; de ellos, 46 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006. Actualmente, 14 Estados Miembros siguen estando vinculados por el Convenio núm. 8.

*Observaciones:* El Convenio núm. 8 fue revisado por el MLC, 2006. Si bien el contenido de las disposiciones del Convenio sigue estando vigente, su alcance puede verse limitado si se aplica sin tener en cuenta otros elementos normativos que se contemplan en el MLC, 2006. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 9](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## **Instrumentos relativos a la progresión profesional, al desarrollo de las competencias y a las oportunidades de empleo de la gente de mar**

[Convenio sobre la continuidad del empleo \(gente de mar\), 1976 \(núm. 145\)](#)

[Recomendación sobre la formación profesional \(gente de mar\), 1970 \(núm. 137\)](#)

[Recomendación sobre el empleo de la gente de mar \(evolución técnica\), 1970 \(núm. 139\)](#)

[Recomendación sobre la continuidad del empleo \(gente de mar\), 1976 \(núm. 154\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 145 se adoptó en 1976 y fue ratificado por 17 Estados Miembros; de ellos, 12 lo denunciaron posteriormente a raíz de la ratificación del MLC, 2006. Actualmente, cinco Estados Miembros siguen estando vinculados por el Convenio núm. 145.

*Observaciones:* Las Recomendaciones núm. 137 y 139 se adoptaron en 1970. La Recomendación núm. 154 se adoptó en 1976, y complementa el Convenio núm. 145. Estas tres Recomendaciones más el Convenio núm. 145 fueron revisados por el MLC, 2006. Sólo cinco Estados Miembros siguen estando vinculados por el Convenio núm. 145, cuyas disposiciones y las de la Recomendación núm. 154, que lo complementa, no se adecúan a las exigencias del MLC, 2006. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 10](#) elaborada para la tercera reunión del Comité Tripartito Especial.

## **Instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo en el sector minero**

### [Convenio sobre el trabajo subterráneo \(mujeres\), 1935 \(núm. 45\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 45 se adoptó en 1935 y fue ratificado por 98 Estados Miembros; de ellos, 30 lo denunciaron posteriormente. Quedan todavía 68 Estados Miembros vinculados por este Convenio.

*Observaciones:* El Convenio núm. 45 es contrario al principio fundamental de igualdad de oportunidades y de trato e incompatible con el enfoque normativo actual respecto de la seguridad y salud en el trabajo. Según datos recientes, es muy poco probable que el Convenio núm. 45 reciba nuevas ratificaciones. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 1.1](#) de 2018 del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

## **Instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción**

### [Convenio sobre las prescripciones de seguridad \(edificación\), 1937 \(núm. 62\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 62 se adoptó en 1937 y fue ratificado por 30 Estados Miembros; de ellos, 11 lo denunciaron posteriormente. Quedan todavía 19 Estados Miembros vinculados por este Convenio.

*Observaciones:* El Convenio núm. 62 fue revisado por el Convenio núm. 167 y por la Recomendación núm. 175, que tienen un alcance más amplio y reflejan un enfoque más actual respecto de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 1.2](#) de 2018 del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

## **Instrumento relativo a la inspección del trabajo en territorios no metropolitanos**

### [Convenio sobre la inspección del trabajo \(territorios no metropolitanos\), 1947 \(núm. 85\)](#)

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 85 se adoptó en 1947 y fue ratificado por 30 Estados Miembros. Todavía es de aplicación en cuatro territorios no metropolitanos.

*Observaciones:* Mediante el Convenio núm. 85 se establecieron normas menos estrictas para los territorios no metropolitanos, hecho que no se ajusta ni al principio de universalidad de las normas internacionales del trabajo ni al enfoque normativo tradicional de la Organización. Los Convenios núms. 81 y 129 son universales, flexibles y prevén requisitos más precisos respecto de la inspección del trabajo. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 2.1](#) de 2018 del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

## **Instrumento relativo a los principios generales para la organización de los sistemas de inspección del trabajo**

### [Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 \(núm. 20\)](#)

*Observaciones:* La Recomendación núm. 20 se adoptó en 1923. Los Convenios núms. 81 y 129 recogen en gran medida los principios enunciados en la Recomendación núm. 20. A pesar de que la Recomendación núm. 20 es más precisa que los instrumentos más recientes respecto de algunas cuestiones, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN consideró que su retiro no crearía lagunas en materia de protección. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 2.2](#) de 2018 del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

## Instrumentos relativos a las estadísticas del trabajo

[Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 \(núm. 63\)](#).

*Ratificaciones:* El Convenio núm. 63 se adoptó en 1938 y fue ratificado por 34 Estados Miembros; de ellos, 20 lo denunciaron posteriormente. Quedan todavía 14 Estados Miembros vinculados por este Convenio, que desde 1988 dejó de admitir nuevas ratificaciones.

*Observaciones:* En 1997 el Consejo de Administración clasificó el Convenio núm. 63 como «instrumento superado». El Convenio núm. 160, que revisa y complementa el Convenio núm. 63, es particularmente flexible en cuanto a su aplicación. Cabe señalar que de los 14 Estados Miembros que todavía están vinculados por el Convenio núm. 63, cuatro han manifestado su intención de ratificar el Convenio núm. 160. Se puede consultar más información detallada en la [Nota técnica 3.1](#) de 2018 del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

## Anexo III

### 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 de los jóvenes: <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 al seguimiento (revisado en junio de 2010) de la Declaración de 1998.	
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 Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, con el fin de garantizar el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta relativas al trabajo forzoso.

Reunión	Puntos técnicos			
103. <sup>a</sup> (2014)	Complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) para abordar las lagunas en la aplicación a efectos de reforzar las medidas de prevención, protección e indemnización de las víctimas, con vistas a 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).	<b>Segunda 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)	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 ante 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 del impacto 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 ante los desastres: Revisión de la Recomendación 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.
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 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).	[Documento final]	[Organización de debates y de eventos relativos al centenario]	

Reunión	Puntos técnicos	
109. <sup>a</sup> (2020) (por completar)	<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.	Retiro de la Recomendación núm. 31. [Derogación y retiro de instrumentos, incluidos varios instrumentos relativos al trabajo marítimo y la seguridad y salud en el trabajo]
110. <sup>a</sup> (2021) (por completar)	<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) (por completar)	<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.	
112. <sup>a</sup> (2023) (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.	

## Anexo IV – Orden del día de la Conferencia – Calendario (2016-20)

