

**PARA DECISION**

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Fecha, lugar y orden del día de la
Conferencia Internacional del Trabajo****Orden del día de la 98.^a reunión (2009)
de la Conferencia Internacional del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Fecha	1
Lugar	1
Orden del día	1
Propuestas para el orden del día de la 98. ^a reunión (2009) de la Conferencia	3
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	3
1. La protección de los niños y de los jóvenes trabajadores (Elaboración de normas — seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas)	3
Empleo	6
2. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Discusión general)	6
Empleo y protección social	9
3. El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (Discusión general basada en un enfoque integrado)	9
Protección social	13
4. Fortalecimiento de las respuestas nacionales al VIH/SIDA en el mundo del trabajo (Diferentes opciones)	13
Diálogo social	19
5. Derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica (Discusión general)	19
Igualdad de género	22
6. La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general)	22

Fecha

1. El Consejo de Administración recibirá tan pronto como sea posible una propuesta definitiva de la fecha exacta de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Lugar

2. *Se propone que la reunión se celebre en Ginebra.*

Orden del día

3. El orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia contendrá los siguientes puntos inscritos de oficio:
 - el Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General, incluido el Informe global sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 y otras cuestiones; e
 - informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
4. Con arreglo a la práctica establecida, la Conferencia examina en principio tres cuestiones técnicas en el curso de una misma reunión. En su 297.^a reunión (noviembre de 2006), el Consejo de Administración solicitó que los seis puntos que se habían presentado en el marco de las propuestas para el orden del día de la Conferencia de 2009 se le volviera a someter para llevar a cabo un examen más detenido¹.
5. La seis propuestas, que se han actualizado cuando ha sido necesario a la luz de los comentarios de los miembros del Consejo de Administración, son las siguientes:
 - a) protección de los niños y de los jóvenes trabajadores (elaboración de normas; seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas): este punto se volvió a redactar en noviembre de 2006 para tener más en cuenta las conclusiones del Grupo de Trabajo. Sobre la base de estas conclusiones, se propone la revisión o refundición de diversos instrumentos. En el presente documento se aportan precisiones acerca del alcance de cualquier instrumento refundido (se ha modificado ligeramente el título de la propuesta para tener mejor en cuenta esta

¹ Además, la necesidad de tener en cuenta el Marco de Políticas y Estratégicas a fin de establecer una lista de temas posibles para el orden del día de la Conferencia se ha planteado de forma recurrente por muchos miembros del Consejo de Administración. Habida cuenta de la naturaleza del presente documento, se propone que se entable una discusión al respecto en la Comisión LILS, en el marco más amplio de la cuestión de las mejoras de las actividades normativas, y más concretamente en relación con la política de las normas internacionales del trabajo, y que se le dé seguimiento en una reunión posterior (véase documento GB.298/LILS/4).

alcance)², del grupo de población destinataria y de las normas que podrían considerarse;

- b) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general): se ha ampliado la propuesta preliminar presentada por primera vez en noviembre de 2006;
- c) el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado): se ha editado y actualizado la propuesta;
- d) fortalecimiento de las respuestas nacionales al VIH/SIDA en el mundo del trabajo (varias opciones): la primera propuesta para la elaboración de normas sobre este tema se presentó en noviembre de 2006. A solicitud del Consejo de Administración, se han dejado abiertas varias opciones con respecto a este tema: una discusión general, una discusión general basada en un enfoque integrado, o la elaboración de normas;
- e) el derecho a la información y la consulta en el marco de la reestructuración económica (discusión general): se ha ampliado la propuesta preliminar que se presentó por primera vez en noviembre de 2006;
- f) la igualdad de género como eje del trabajo decente (discusión general): en respuesta a las inquietudes expresadas por ciertos gobiernos, quedó claro que la discusión general también consideraría los medios de promover los convenios fundamentales en el ámbito de la igualdad de género, así como otras normas pertinentes en este campo, y que de ningún modo trataría de restar importancia a las normas internacionales del trabajo de que se trate.

6. En vista de lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que complete el orden del día de la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo eligiendo tres de las seis propuestas que figuran a continuación:

- i) *la protección de los niños y de los jóvenes trabajadores (elaboración de normas: seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas);*
- ii) *el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (discusión general);*
- iii) *el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado);*
- iv) *el fortalecimiento de las respuestas nacionales al VIH/SIDA en el mundo del trabajo (varias opciones, una de las cuales debe determinar el Consejo de Administración);*
- v) *el derecho a la información y la consulta en el marco de la reestructuración económica (discusión general);*
- vi) *la igualdad de género como eje del trabajo decente (discusión general).*

² El título anterior era *El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes*.

Propuestas para el orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

1. *La protección de los niños y de los jóvenes trabajadores (Elaboración de normas — seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas)*

Resumen

El objetivo de esta propuesta es dar seguimiento a las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas en materia del trabajo infantil y protección de los trabajadores jóvenes en relación con unos cuantos grupos de instrumentos cuya revisión o posible refundición se ha recomendado. Estos instrumentos tratan específicamente de las condiciones de acceso al empleo (examen médico) y de algunos aspectos de las condiciones de trabajo (trabajo nocturno, trabajo subterráneo), y ofrecen una protección adicional a los trabajadores jóvenes de edad superior a la edad mínima, esto es, que ya han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo, y en ese sentido complementan las normas del trabajo infantil porque protegen a los jóvenes. Así, la revisión y refundición de las normas en este ámbito afectaría a unos 100 millones de adolescentes menores de 18 años que se estima trabajan legalmente en el mundo. Esta propuesta de ningún modo cuestiona o trata de revisar los dos convenios fundamentales actualizados sobre el trabajo infantil, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), complementados por sus recomendaciones correspondientes, que se seguirán promoviendo para lograr su ratificación y aplicación universal.

7. Después de examinar esta propuesta preliminar en su 297.^a reunión (noviembre de 2006), el Consejo de Administración pidió a la Oficina que presentara una propuesta más detallada sobre esta cuestión. En primer lugar, cabe destacar que esta propuesta tiene su origen en el seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (el Grupo de Trabajo Cartier) en materia de trabajo infantil y protección de los trabajadores jóvenes. En segundo lugar, en cuanto a la eliminación del trabajo infantil, ni la Oficina ni los mandantes han cuestionado o tratado de revisar los dos convenios fundamentales actualizados sobre el trabajo infantil, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), complementados por sus respectivas recomendaciones. Estos instrumentos se seguirán promoviendo a fin de lograr su ratificación y aplicación universal, y siguen siendo la base de las actividades de cooperación técnica por conducto del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), independientemente del resultado de la consideración de futuros órdenes del día de la Conferencia.
8. Existen distintos tipos de normas sobre los niños y los jóvenes. En primer lugar, los dos convenios fundamentales y sus recomendaciones correspondientes, que no se proponen para revisión, distinguen claramente entre el trabajo infantil que hay que erradicar y las formas aceptables de empleo o de trabajo que pueden realizar los niños y los jóvenes. En segundo lugar, en algunas normas específicas se prevén las condiciones de admisión al empleo (examen médico) y algunos aspectos de las condiciones de trabajo (trabajo nocturno, trabajo subterráneo), y se proporciona una protección adicional a los trabajadores jóvenes por encima de la edad mínima, esto es, que ya han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo. En este sentido, dichas normas complementan las normas sobre el trabajo infantil porque protegen a los jóvenes. La presente propuesta abarca esta segunda categoría de instrumentos y podría también comprender las dos recomendaciones de

carácter autónomo sobre la edad mínima en trabajos no industriales y en empresas familiares que se mencionan más adelante ³.

9. Como resultado de las labores del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración adoptó las siguientes decisiones:

- *Trabajo nocturno de los menores*: se deberían revisar tres convenios y dos recomendaciones, a saber: el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6); el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14), y la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80).
- *Examen médico de los menores (trabajos industriales, trabajos no industriales y trabajos subterráneos) y condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo)*: en el caso de los tres convenios, el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77), el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78), y el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) — el Consejo de Administración invitó a los Miembros a: i) considerar la posibilidad de ratificarlos, e ii) informar a la Oficina sobre los obstáculos o las dificultades que podrían impedir o retardar su ratificación o poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión total o parcial, o incluso a su eventual refundición. En lo que atañe a las dos recomendaciones conexas — la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79) y la Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125) —, el Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a hacerlas efectivas y a informar a la Oficina sobre los obstáculos o las dificultades encontrados al ponerlas en práctica. También invitó a la Oficina a estudiar la posibilidad de refundirlas.
- Además, dos recomendaciones de carácter autónomo, la Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41), y la Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52), se encuentran en situación provisional ⁴.
- Por último, en lo que respecta a determinados convenios anteriores sobre la edad mínima que ya han sido revisados por el Convenio núm. 138 ⁵ pero que siguen siendo aplicables a algunos países, se invita a los Estados parte en esos instrumentos más antiguos a que ratifiquen el Convenio núm. 138. No obstante, dado que en éste se prevé un mecanismo de flexibilidad (condiciones detalladas para la denuncia *ipso jure* de convenios anteriores), su ratificación no siempre implica que, automáticamente, se denuncien todo los convenios anteriores que el país en cuestión hubiera ratificado ⁶. Dado que se han quedado obsoletos,

³ El Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112) y el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113) no se incluyen en esta propuesta porque se encuentra entre los instrumentos cuya revisión se está considerando en el contexto del punto del orden del día sobre el trabajo en el sector pesquero que se tratará en la 96.^a reunión (2007) de la CIT.

⁴ Esto significa que el Grupo de Trabajo consideró que no estaban totalmente actualizadas pero que determinados aspectos seguían siendo pertinentes.

⁵ Véase el artículo 10 del Convenio núm. 138.

⁶ Por ejemplo, un Estado que ratificase el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59) y, que posteriormente, ratificase también el Convenio núm. 138, declarando una

no se propone incluir a estos instrumentos en una posible norma revisada/refundida. La promoción del Convenio núm. 138 y la asistencia técnica con miras a fomentar su aplicación efectiva sería la solución para racionalizar el corpus de normas internacionales del trabajo, en particular a través de su denuncia y sustitución por el Convenio núm. 138. Además, una vez entre en vigor el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1997⁷, se podrán derogar los convenios que hayan quedado obsoletos.

10. Podría considerarse que el ámbito de aplicación de los dos primeros grupos de instrumentos es demasiado específico como para inscribir cada tema por separado en el orden del día con miras a la elaboración de futuras normas. A fin de seguir racionalizando el corpus de normas internacionales del trabajo, sería conveniente que el Consejo de Administración considere de forma exhaustiva qué seguimiento debe hacerse de las conclusiones del Grupo de Trabajo en relación con el tema de los niños y los jóvenes, en particular en lo que respecta a su ingreso en el mundo del trabajo decente con cierto grado de protección. También se podría tener en cuenta una posible refundición de las dos recomendaciones de carácter autónomo sobre la edad mínima.
11. Al igual que otras categorías de trabajadores abarcadas por determinados instrumentos especiales, los niños y los trabajadores jóvenes tienen derecho a la misma protección en el trabajo que los demás trabajadores, aunque debido a su edad e inmadurez, determinadas cuestiones están reglamentadas por disposiciones específicas. Según las últimas estimaciones mundiales, unos 100 millones de adolescentes menores de 18 años trabajan legalmente. La revisión/refundición de las normas sobre niños y jóvenes trabajadores, sobre la base de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier, sería pertinente para este grupo, y su objetivo sería centrarse en las condiciones en las que pueden ser empleados. Cabe recordar que no sólo en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se hace un llamamiento explícito a la protección de los niños, sino también en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de 1989, en la que se reconoce el derecho del niño (esto es, menor de 18 años) a la protección contra la explotación económica; los Estados parte deben tomar medidas como disposiciones sobre la(s) edad(es) mínima(s) de admisión al empleo y las condiciones de empleo.
12. La cuestión de la protección de los niños y de los jóvenes una vez admitidos al empleo está, sin embargo, estrechamente relacionada con el tema del trabajo infantil. Cuando no hay una protección suficiente, el trabajo, ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, pudiera entrar dentro de la categoría de trabajo infantil que hay que erradicar, incluso cuando se haya cumplido la edad mínima para trabajar. Por ejemplo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), el trabajo que una persona menor de 18 años realice en horarios nocturnos o bajo tierra debería tomarse en consideración a nivel nacional al determinar los tipos de trabajo peligrosos que se han de prohibir. Por consiguiente, se debería considerar si también sería útil proporcionar orientación sobre otros aspectos del trabajo peligroso mencionados en el párrafo 3 de la Recomendación núm. 190. Dado el principio plasmado claramente tanto en el Convenio núm. 138 como en el Convenio núm. 182 de que la lista exacta de los tipos de trabajo peligrosos debería determinarse a nivel nacional previa consulta tripartita, el objetivo de toda nueva disposición en este ámbito debería ser proporcionar una orientación general, y no establecer precisiones rígidas.
13. Dada la necesidad de llevar a cabo un examen general de la protección de los niños en el empleo o el trabajo, el Consejo de Administración podría considerar, si se retiene esta propuesta, la posibilidad de llevar a cabo una doble discusión a fin de garantizar un examen exhaustivo de las cuestiones pertinentes por los mandantes.

edad mínima general de 14 años, seguiría vinculado por el Convenio núm. 59, a menos que de conformidad con el Convenio núm. 138 declarase que la edad mínima en la industria es de 15 años.

⁷ Véase documento GB. 297/LILS/2.

Empleo

2. ***El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*** (Discusión general)

Resumen

La creciente globalización y desarrollo de las cadenas de suministro que atraviesan fronteras y a menudo se extienden por todo el globo tiene repercusiones en la cantidad, la calidad y la distribución del empleo en el mundo. El punto propuesto para la discusión tratará cuestiones relacionadas con las consecuencias sociales y laborales de los cambios estructurales que tienen lugar en sectores fundamentales de la economía mundial, y más concretamente la determinación de políticas, programas y herramientas para lograr resultados en materia de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. A fin de sentar las bases y centrar la discusión, en el informe se hace referencia a unas cuantas cadenas de suministro representativas que sirven de hilo conductor de la discusión (por ejemplo, una se basa en la manufactura y otra en los servicios).

14. La mayor apertura de los mercados y el aumento de la inversión extranjera directa junto con los cambios tecnológicos como en los sistemas de transporte y comunicación han tenido importantes repercusiones en la organización de la producción y en las relaciones empresariales. En muchos sectores, las empresas han decidido centrarse en las competencias básicas y subcontratar una serie de actividades relacionadas con la producción y los servicios. A su vez, esto ha dado lugar a cadenas de suministro internacionales cada vez más grandes y a menudo complejas que están integradas por diversas empresas dedicadas al desarrollo, la producción y la distribución de productos y servicios. Cada vez más, los sistemas de subcontratación reflejan una modificación de las relaciones empresariales provocada por estos cambios. En algunos sectores económicos importantes se observa un aumento del poder de las empresas que comercializan bienes o servicios en comparación con el de las empresas que los producen, cambio que ha tenido una importante incidencia en el mundo del trabajo.
15. Las cadenas de suministro influyen considerablemente en la estructura de los mercados de productos, de servicios y de trabajo en todo el mundo. La participación en las cadenas de suministro internacionales ha dado lugar a una importante creación y desarrollo de empresas y de empleo en algunos países en desarrollo y es uno de los medios principales a través del cual muchos países en desarrollo están vinculados a la economía mundial. Ello ha dado lugar a la expansión de los mercados de servicios, manufactureros y agrícolas y de la capacidad de producción en estos países. El hecho de que hasta la fecha sólo algunos países en desarrollo han podido sacar provecho de estas oportunidades denota claramente que los países, en particular los países en desarrollo, afrontan oportunidades y desafíos en cuanto a la manera de apoyar el desarrollo, la diversificación y la mejora del nivel de su base empresarial para poder beneficiarse del crecimiento de las cadenas de suministro mundiales.
16. Las decisiones de subcontratar implican a menudo la deslocalización al extranjero. Estas decisiones se basan normalmente en la consideración de una serie de factores, como los costos laborales, la capacidad de producción y de servicios, la calidad del producto, el tiempo para la comercialización, la fiabilidad, el acceso a la infraestructura y demás factores. La elección de los proveedores puede entrañar la elección del país. Entre los criterios pueden figurar la estabilidad política y económica, la disponibilidad y la capacidad de los recursos humanos y las capacidades lingüísticas de los trabajadores, la calidad de la infraestructura (transporte, telecomunicaciones), la disponibilidad de servicios financieros eficaces, la solidez del Estado de Derecho, en particular en lo que respecta a la protección y el cumplimiento de los derechos de la propiedad y la disponibilidad de mecanismos de solución de conflictos, entre otros. Así pues, las

oportunidades que tienen los países de integrarse en las cadenas de suministro mundiales y promover el empleo productivo y el trabajo decente dependen en gran medida de los marcos de políticas nacionales.

- 17.** El desarrollo de las cadenas de suministro y de la subcontratación plantea problemas en relación con la aplicación de las normas del trabajo. A menudo, los gobiernos de los países más pobres no controlan suficientemente las prácticas laborales ni velan por el cumplimiento de las normas del trabajo por diversas razones, entre otras, porque no disponen de suficientes recursos. Las presiones competitivas intensas a las que están sometidas las empresas, en particular en el extremo inferior de la cadena, han influido en el desarrollo y la aplicación de la legislación. Como resultado, hay una creciente preocupación porque las normas internacionales del trabajo, incluidas las que se reconocen como derechos fundamentales en el trabajo, no se están observando en muchos ámbitos de la actividad económica internacional.
- 18.** Por diversas razones, entre ellas, la creciente preocupación por las prácticas laborales y sociales en sus respectivas cadenas de producción y el deseo de mejorar las prácticas de gestión y la productividad, muchas empresas proveedoras han empezado a asumir parte de la responsabilidad con respecto a las prácticas laborales de sus propios proveedores. A menudo, estos esfuerzos entrañan la adopción de códigos de conducta aplicables a los proveedores que van acompañados de diversos sistemas de aplicación y control. Dado que estas medidas suponen que una empresa asuma parte de la responsabilidad de las prácticas laborales de otra empresa que no le pertenece ni controla, estas iniciativas plantean muchas cuestiones y han sido fuente de importantes controversias. En particular, hay una falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos. Por ejemplo, cómo pueden las empresas proveedoras controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores y cómo deberían tratar la falta de observancia; y si las empresas pueden aplicar eficazmente los códigos, que a menudo se remiten a normas internacionales del trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas y, en caso afirmativo, cómo.
- 19.** En particular, las organizaciones de trabajadores expresan su preocupación porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena de suministro pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus responsabilidades como empleadores en lo que respecta a la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo. Las organizaciones de trabajadores sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras puede afectar negativamente a las posibilidades de negociación colectiva para proteger a los trabajadores al negar a los trabajadores que se encuentran por debajo de la cadena de suministro el acceso a los verdaderos responsables de la adopción de decisiones que determinan efectivamente sus condiciones de trabajo. Por su parte, las organizaciones de empleadores expresan su preocupación porque la proliferación de códigos y regímenes de control da lugar a un costo añadido y provoca la incertidumbre entre las empresas, sin resultar necesariamente en una mejora de las condiciones de trabajo. Además, es motivo de preocupación que se pretenda que las empresas compartan las responsabilidades que deberían asumir los gobiernos correspondientes. Algunos gobiernos, en particular en los países en desarrollo, expresan su preocupación porque estos sistemas pudieran utilizarse de forma que constituyan obstáculos no arancelarios a las exportaciones.
- 20.** Las cadenas de suministro también pueden tener importantes repercusiones en la formulación de las políticas nacionales, por ejemplo, en el ámbito de la política nacional fiscal, las políticas de competencia o de inversión e incluso en el campo de las políticas sociales que abarcan, por ejemplo, los servicios de seguridad social y de bienestar.

Cuestiones propuestas para la discusión

21. La discusión se debería centrar en cómo promover el empleo y el trabajo decente en las cadenas de suministro globales. Entre las cuestiones que se han de abordar figuran las siguientes:

- ¿Qué cambios estructurales fundamentales se están produciendo en las cadenas de suministro mundiales?
- ¿Cuáles son los principales impulsores de estos cambios?
- ¿Qué incidencia tienen estos cambios en la cantidad, la calidad y la distribución del empleo?
- ¿Cuál podría ser la función de las políticas internacionales para abordar los cambios estructurales en las cadenas de suministro mundiales?
- ¿Cuáles podrían ser las políticas y estrategias nacionales, locales y sectoriales para mejorar la competitividad, la productividad y el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales?
- ¿Qué reglamentos públicos y otros sistemas de control podrían abordar las cuestiones relacionadas con las cadenas de suministro mundiales y el trabajo decente?
- ¿Cuál es y cuál podría ser el papel de las iniciativas privadas voluntarias y de otras medidas encaminadas a gestionar las cuestiones sociales en las cadenas de suministro?
- ¿Qué repercusiones tienen las cadenas de suministro en la negociación colectiva y en el diálogo social?
- ¿Cuáles son las implicaciones de los cambios estructurales en las cadenas de suministro mundiales y qué incidencia tienen en el empleo productivo y el trabajo decente para los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores?
- ¿Qué servicios de asesoramiento, herramientas y asistencia técnica podría desarrollar la OIT para apoyar la creación de empleo y la mejora empresarial en las cadenas de suministro mundiales?
- ¿Cómo podría la OIT trabajar en este ámbito de forma más eficaz basándose en los conocimientos técnicos de la Oficina?

Resultados esperados

22. Los resultados que se esperan obtener de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo son los siguientes:

- realizar un balance del debate internacional sobre las repercusiones de los cambios estructurales en las cadenas de suministro mundiales en lo que respecta a la cantidad, la calidad y la distribución del empleo, en el contexto del Programa de Trabajo Decente de la OIT;
- formular recomendaciones para que, en el desempeño de su labor, la OIT fomente la elaboración de políticas, estrategias y herramientas coherentes para prestar asistencia

técnica a los mandantes que promueven el empleo productivo y el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales.

Empleo y protección social

3. *El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico* (Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

El contexto demográfico del siglo XXI se caracteriza en gran medida por el envejecimiento de la población y el descenso de las tasas de fecundidad. En muchos países, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de la prolongación de la vida laboral, y la edad media de jubilación ha disminuido, lo que supone una amenaza para la viabilidad financiera de los presupuestos públicos y expone a las personas de edad a la exclusión social. Muchas personas mayores que desean prolongar su vida laboral se ven discriminadas por sus empleadores y obligadas a retirarse del mercado de trabajo de forma prematura. Aunque existe un animado debate acerca de las consecuencias del envejecimiento para la financiación de la seguridad social, hay una cuestión fundamental que se pasa por alto: un gran número de mujeres y hombres que podrían estar empleados en la economía formal y cotizar a los sistemas de pensiones están desempleados, inactivos o trabajan en la economía informal. La promoción del trabajo decente es la mejor forma de garantizar una protección social universal y de permitir que las personas de edad puedan permanecer activas por más tiempo. Esto resulta esencial en los países en desarrollo, en los que las cotas de pobreza entre las personas de edad son cada vez más preocupantes y donde tan sólo un reducido número de ellas puede acceder a la jubilación. En estos países es fundamental encontrar fórmulas para ampliar la seguridad social.

La OIT puede desempeñar un papel fundamental en la elaboración de estrategias innovadoras con las que afrontar estos desafíos y promover el aumento de la esperanza de vida mediante el fomento de la ampliación de la vida laboral en empleos productivos y decentes. Se propone celebrar una discusión general para elaborar un plan de acción eficaz, basado en un enfoque integrado, que abarque los instrumentos, las actividades de investigación, la cooperación técnica y otros medios de acción de la OIT, y cuyo objetivo sea contribuir a la promoción de políticas y estrategias que garanticen una vejez activa, decente y segura. Aunque la propuesta estaría orientada específicamente a los objetivos del empleo y de la protección social, también contribuiría al logro de los cuatro objetivos estratégicos.

Tendencias contemporáneas

- 23.** La población mundial está envejeciendo. Las tasas de fecundidad están disminuyendo y las personas viven más años, no sólo en los países desarrollados, sino también en la mayoría de los países en desarrollo. Por otra parte, muchas generaciones nacidas antes de que descendiera la fecundidad están empezando a envejecer. Se calcula que entre 2005 y 2050, el número de personas de 60 años y más debería triplicarse, pasando de 672 millones a 1.900 millones⁸.
- 24.** La población de los países con ingresos bajos está envejeciendo más rápidamente que la de los países con ingresos más altos⁹. Se prevé que, en los próximos 50 años, la población de edad de estos países se cuadruplicará¹⁰ y que el número de personas mayores dependientes

⁸ *World Population Prospects: The 2004 Revision*, División de Población de las Naciones Unidas, <http://esa.un.org>.

⁹ Véase el cuadro núm. 2 («Ritmo de envejecimiento») en «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento presentado por la OIT ante la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 2002).

¹⁰ <http://www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm>; véase también el cuadro núm. 2 («Ritmo de envejecimiento»), *op. cit.*

se triplicará. La insuficiencia o la falta de protección social llevan a las personas de edad a buscar empleo en el sector informal, y su tasa de pobreza es cada vez más preocupante.

25. En el mundo industrializado, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de una prolongación de la vida activa. Los trabajadores de edad están expuestos a la discriminación y se ven a menudo obligados a retirarse prematuramente del mercado de trabajo o a aceptar empleos de mala calidad en los que no se aprovecha todo su potencial. Al mismo tiempo, los países se sienten preocupados por la viabilidad financiera de los regímenes de protección social. La promoción del empleo sigue siendo la preocupación primordial.
26. El descenso de las tasas de fecundidad supone una reducción del número de jóvenes que se incorporan al mercado laboral, lo que tiene importantes implicaciones en lo que atañe a los flujos migratorios. En algunos países, debido al VIH/SIDA las personas de edad se están teniendo que ocupar cada vez más de los niños que se han quedado huérfanos.

Respuesta de la OIT

27. Para atender estas preocupaciones, la OIT ha recurrido principalmente a la investigación, la promoción y la colaboración en los esfuerzos de ámbito internacional y en la elaboración de normas. La cooperación técnica destinada a los trabajadores de edad es prácticamente inexistente.

Investigación y colaboración internacional

28. Desde principios del decenio de los noventa, la OIT ha venido abordando la situación laboral de los trabajadores de edad. Actualmente, está llevando a cabo estudios sobre el envejecimiento y el empleo, las condiciones de trabajo y la protección social.
29. La OIT también intervino activamente en la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril de 2002)¹¹. La Asamblea adoptó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y la Declaración Política de Madrid. La OIT también participó en la Conferencia Ministerial sobre el Envejecimiento (Berlín, septiembre de 2002)¹² y sigue participando en el seguimiento de dichas conferencias¹³. El envejecimiento figuró también en el orden del día de la séptima Reunión Regional Europea de la OIT (Budapest, febrero de 2005). El informe que se presentó en dicha reunión incluía un capítulo relativo al envejecimiento¹⁴.
30. El segundo Informe global sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, publicado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que se discutirá en la Conferencia Internacional del

¹¹ La OIT presentó el informe titulado «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento GB.283/ESP/5 (marzo de 2002).

¹² En esta Conferencia se adoptó la estrategia para la aplicación regional del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 y la Declaración Ministerial de Berlín; véase www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹³ Reunión del Grupo de Expertos sobre las modalidades de examen y valoración del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 (Malta, noviembre de 2003); Reunión del Grupo de Expertos sobre los indicadores de envejecimiento (Madrid, abril de 2004).

¹⁴ Véanse el informe y las conclusiones de la Séptima Reunión Regional Europea (Budapest, 14-18 de febrero de 2005), documento GB.292/5, 292.^a reunión, Ginebra, marzo de 2005.

Trabajo en junio de 2007, aborda cuestiones relativas a la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de edad.

Las normas laborales y los trabajadores de edad

31. Los convenios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su edad. En varias recomendaciones¹⁵ se incluye una referencia concreta a los trabajadores de edad como colectivo con necesidades particulares. El único instrumento dedicado específicamente a los trabajadores de edad es la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). Este instrumento fue examinado por el Consejo de Administración¹⁶ en noviembre de 2000 y se decidió mantener el *statu quo*.
32. En cuanto a la seguridad social, los instrumentos fundamentales son la parte V del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), así como el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y la Recomendación núm. 131 que lo complementa. Estos instrumentos fueron examinados por el Consejo de Administración a la luz de las consultas y de la discusión general sobre la seguridad social celebradas durante la 89.^a reunión (2001) de la Conferencia Internacional del Trabajo y se consideraron actualizados.
33. En lo que respecta a la igualdad de oportunidades, la edad no figura entre los motivos de discriminación prohibidos en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Pese a ello, unos 35 países han incluido la edad entre los motivos de discriminación prohibidos por su legislación, basándose en lo dispuesto en el artículo 5 de dicho Convenio.

Orientaciones propuestas

34. La promoción del empleo decente y productivo es la mejor manera de velar por que las personas gocen de una pensión segura. Debería prestarse atención a la definición de políticas de mercado de trabajo destinadas a los trabajadores de edad. Revisten importancia las medidas complementarias tales como las relacionadas con el desarrollo de las calificaciones en el marco de un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Las medidas encaminadas a erradicar la discriminación y los estereotipos por razones de edad, en particular en lo que respecta a las mujeres mayores, también son esenciales; en este sentido, las iniciativas de los empleadores son especialmente importantes.
35. En lo que respecta a la seguridad social, el principal desafío de los países con ingresos elevados es velar por la sostenibilidad de los regímenes de protección social; el de los países con ingresos bajos es ampliar la cobertura de la seguridad social a los grupos más vulnerables¹⁷. Debería prestarse especial atención al acceso de la mujer a la seguridad social. Los problemas ligados a la evolución demográfica son comunes a todos los países, pero cada uno de ellos adoptará estrategias distintas para abordarlos, teniendo presente el

¹⁵ Véanse la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), párrafo 4.3; la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm.195), párrafo 5, *h*), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.198), párrafo 5.

¹⁶ En relación con el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, véanse los documentos GB.279/LILS/WP/PRS/4, pág. 22, y GB.279/LILS/3.

¹⁷ *El Trabajo en el Mundo 2000* (Ginebra, OIT), capítulos 2 y 6.

fortalecimiento del papel de la seguridad social como factor productivo a efectos de la promoción del empleo, la estimulación del cambio estructural y el fomento del crecimiento económico¹⁸.

36. Suscita gran preocupación la situación de los trabajadores migrantes que están excluidos de la protección social, por lo que no tienen acceso a los regímenes de pensiones ni a unos servicios de salud adecuados. Deberían examinarse el alcance y las limitaciones de la migración sustitutiva para hacer frente a las repercusiones de las nuevas tendencias demográficas.
37. Los ejemplos proporcionados por algunos países han demostrado que la seguridad básica de los ingresos para la población de edad también está al alcance de los países con bajos niveles ingresos, y que la mejora de las condiciones de vida de la gente de edad beneficiará por igual a las generaciones más jóvenes, especialmente en los países afectados por el VIH/SIDA.
38. Por último, es especialmente necesario proporcionar a los trabajadores de edad un entorno laboral adecuado, incluida la eliminación de las condiciones que lo hacen inseguro o malsano, o que mermen de algún otro modo su capacidad laboral.
39. A fin de ayudar a los mandantes a preparar estrategias apropiadas y eficaces, se propone mantener una discusión general centrada en la adopción de un enfoque global e integrado que abarque las acciones y consideraciones descritas más arriba.
40. Un posible resultado de la reunión de la Conferencia sería la elaboración de un plan de acción que abarcara los servicios de asesoramiento y de cooperación técnica; los trabajos de investigación y análisis centrados en el fomento y la difusión de prácticas óptimas; la promoción de las normas internacionales del trabajo pertinentes, y otros medios de actuación que contribuyeran a promover las políticas encaminadas a garantizar unas condiciones de vida seguras y decentes a las personas de edad. La Conferencia tal vez considere oportuno examinar la forma en que los programas de trabajo decente por país y el Programa Global de Empleo abordan los problemas de empleo de las personas de edad.

Conclusión

41. Un empleo productivo y decente es el acicate más poderoso para mantener y ampliar la protección social. Requiere medidas adicionales, como la promoción de los derechos laborales de los trabajadores mayores, por ejemplo, a través de la lucha contra la discriminación por motivos de edad. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la concepción y aplicación de las políticas destinadas a los trabajadores de edad. Todas estas medidas guardan relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente ofrecen a las personas de edad la oportunidad de seguir participando de forma activa en la economía y la sociedad en condiciones de dignidad, libertad, igualdad y seguridad.
42. Así pues, resultaría oportuno que la Conferencia abordase las cuestiones mencionadas. Su discusión serviría de base para futuras actividades de la OIT y estaría en consonancia con la Resolución aprobada por la Asamblea General respecto del Seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento¹⁹, en la que se invita «a las organizaciones y

¹⁸ Véase el documento GB.294/ESP/4.

¹⁹ Resolución núm. 58/134, aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/58/498)]. Seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, 26 de enero de 2004.

órganos del sistema de las Naciones Unidas: i) a que incorporen, cuando corresponda, la cuestión del envejecimiento en las medidas encaminadas a la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los de la Declaración del Milenio, y, en particular, el objetivo de erradicación de la pobreza, y ii) a que integren la cuestión del envejecimiento, con una perspectiva de género, en sus programas de trabajo».

43. Una discusión basada en un enfoque integrado ofrecería a los mandantes una visión global de los conocimientos especializados y de los medios de actuación de que dispone la OIT y, al mismo tiempo, facilitaría la elaboración de una estrategia coherente.

Protección social

4. **Fortalecimiento de las respuestas nacionales al VIH/SIDA en el mundo del trabajo** (Diferentes opciones)

Resumen

En su 297.^a reunión (noviembre de 2006), el Consejo de Administración examinó una propuesta sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (actividades normativas) presentada para decisión como un posible punto del orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo. En conclusión, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara una propuesta para efectuar un examen exhaustivo en su próxima 298.^a reunión (marzo de 2007), en la que se indicaran las posibles opciones que tenía el Consejo de Administración. Estas opciones se exponen en el presente documento e incluyen una discusión general (que podría basarse en un enfoque integrado) o una actividad normativa (lo cual podría implicar ya sea la adopción de un convenio o de un convenio complementado por una recomendación, o de una recomendación sola).

Introducción

44. En su 297.^a reunión (noviembre de 2006), el Consejo de Administración examinó una propuesta sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (actividades normativas) presentada para decisión como un posible punto del orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Una clara mayoría de los gobiernos expresó su voluntad de examinar nuevamente la propuesta, y cinco de ellos, así como el Grupo de los Trabajadores, apoyaron la propuesta de abordar este punto mediante una actividad normativa. El Grupo de los Empleadores mostró interés por abordarlo en una discusión general, pero se opuso a la opción de una actividad normativa. Por esta razón, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara una propuesta más detallada para la 298.^a reunión (marzo de 2007) en la que se tuvieran en cuenta las cuestiones planteadas en relación con los diferentes enfoques y se indicaran las posibles opciones que tenía ante sí el Consejo de Administración²⁰.
45. Los efectos más graves de la epidemia de VIH se registran: en los países con ingresos bajos y medianos, en los que vive más del 90 por ciento de las personas con VIH; entre las personas en edad de trabajar, que representan el 94 por ciento de los 40 millones de personas que viven con el VIH; y, cada vez más, entre las mujeres, que representan el 47 por ciento de las personas en edad de trabajar que viven con el VIH. El VIH/SIDA se diferencia de otras enfermedades graves debido a la discriminación y el estigma persistentes de que es objeto, lo cual desalienta a la gente para revelar su estado y reduce las posibilidades de que reciba tratamiento. Muchos trabajadores enfermos no buscan tratamiento, incluso en los casos en que es asequible o gratuito. La OIT estableció un

²⁰ Los siguientes documentos contienen detalles adicionales: GB.280/ESP/5, GB.288/ESP/3, GB.292/ESP/5, GB.295/16/4 y GB.297/2.

programa especial (ILO/AIDS) en 2000. En 2001, la Organización elaboró el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* y se convirtió en copatrocinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) como el organismo director para el mundo del trabajo. La OIT hace aportes a la estrategia de las Naciones Unidas para lograr un acceso universal a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo, así como a los ODM para detener e invertir la epidemia del VIH para 2015, a través de programas propicios e integrales para el lugar de trabajo.

46. Las ventajas comparativas y el valor añadido de la OIT radican en su singular carácter tripartito, su acceso al lugar de trabajo y su enfoque basado en los derechos plasmado en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. El Repertorio de recomendaciones prácticas es el único instrumento internacional que proporciona orientaciones fundamentales sobre la formulación de políticas y la aplicación de actividades para abordar la cuestión de la prevención, la atención y el tratamiento del VIH en el lugar de trabajo. En cinco años, el Repertorio de recomendaciones prácticas ha sido reconocido en el plano internacional, ha servido de orientación para la elaboración de respuestas en el plano de las empresas, y ha inspirado modificaciones de las políticas y la legislación en el plano nacional. Se ha traducido a 40 idiomas. La estatura del Repertorio de recomendaciones prácticas es una garantía de que seguirá siendo una parte importante del entorno del lugar de trabajo. Su condición y autoridad como instrumento promocional y voluntario no se verían afectadas por cualquier decisión de inscribir la cuestión del VIH/SIDA en el mundo del trabajo en el orden del día de la Conferencia.
47. Las responsabilidades de los gobiernos expuestas en el Repertorio de recomendaciones prácticas incluyen «establecer el marco normativo adecuado y, cuando sea necesario, revisar las leyes laborales y otras medidas legislativas». Cuarenta de los 60 países más afectados por la epidemia han adoptado o redactado una legislación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 22 de ellos han adoptado una legislación y 18 han redactado una legislación. Otros diez países más han adoptado o redactado una política nacional al respecto²¹.
48. La mayoría de los instrumentos nacionales, adoptados o redactados, incluyen el principio fundamental de no discriminación. Sin embargo, aparte de este principio, el número y la naturaleza de los principios que contienen esos instrumentos varía de un caso a otro. Las orientaciones formuladas en el repertorio de recomendaciones prácticas no se tienen en cuenta en todos los casos. El Repertorio de recomendaciones prácticas es un instrumento voluntario; su aplicación es facultativa y no contiene disposiciones sobre la supervisión de la calidad o del grado en que se pone en práctica, como ocurre con las normas. Por ejemplo, algunas de las legislaciones nacionales que se han adoptado o redactado contienen disposiciones relativas a las pruebas obligatorias o la obligación de revelar el estado serológico (ambos tipos de disposiciones están en contradicción con un principio del Repertorio de recomendaciones prácticas), pero están en conformidad con otros principios del Repertorio de recomendaciones prácticas.
49. Además, en las orientaciones del Repertorio de recomendaciones prácticas se presume que los ministerios responsables de la mano de obra y el empleo han de participar plenamente en la elaboración de respuestas nacionales al VIH/SIDA. En la realidad, a menudo las estrategias nacionales relacionadas con el SIDA fallan debido a que algunos actores clave — tales como las administraciones y servicios de inspección del trabajo y los

²¹ Proporcionalmente, los 179 Estados Miembros (diciembre de 2006) de la OIT se desglosan de la manera siguiente: 35 han adoptado una legislación (20 por ciento); 28 han redactado una legislación (16 por ciento); y otros 17 han adoptado o redactado una política nacional (9 por ciento).

interlocutores sociales — no forman parte de la respuesta. Debido a que muchos organismos nacionales de lucha contra el SIDA no dan participación a representantes del mundo del trabajo, no hay una masa crítica de buenas prácticas ni una visión clara de cómo alentar el cumplimiento. El establecimiento de una norma internacional contribuiría a sentar las bases para integrar una presencia tripartita internacional en la autoridad nacional unitaria de lucha contra el SIDA y en la respuesta común de las Naciones Unidas ²².

- 50.** Las orientaciones del Repertorio de recomendaciones prácticas incluyen la elaboración y el establecimiento de una política para el lugar de trabajo. La Oficina ha complementado estas orientaciones suministrando una asistencia sustancial para su aplicación, con inclusión de servicios de asesoramiento, material y formación. Es evidente que esta actividad ha tenido una influencia favorable sobre la manera en que los empleadores y sus organizaciones han hecho frente a esta cuestión desde 2001. Varios códigos y directrices voluntarios formulados por organizaciones de empleadores para ayudar a las empresas se han inspirado en los principios del Repertorio de recomendaciones prácticas, pero sería conveniente incorporar estos principios de manera más coherente.
- 51.** En el Repertorio de recomendaciones prácticas las funciones previstas para los trabajadores y para sus organizaciones incluyen el diálogo social — con inclusión de consultas con los empleadores y negociación colectiva — para concertar acuerdos en el lugar de trabajo. Las investigaciones demuestran que las organizaciones de trabajadores tienen toda una gama de respuestas a la epidemia. Una preocupación particular es la protección de los derechos de los trabajadores y de sus familias frente al SIDA, y la necesidad de contar con un apoyo jurídico y en materia de políticas. Un importante compromiso de las organizaciones de trabajadores consiste en desplegar un esfuerzo sostenido y a largo plazo como reconocimiento del reto a largo plazo que constituye la lucha contra el VIH/SIDA. Reconocen la importancia que tiene una participación activa en la formulación de políticas internacionales como un medio de acción.
- 52.** La CIOSL y la OIE reconocieron conjuntamente en 2003 el impacto directo del VIH/SIDA sobre el mundo del trabajo, y afirmaron su interés común de mantener una cooperación en torno a esta cuestión en los planos nacional, internacional y en el lugar de trabajo, con inclusión de la formulación de programas de acción conjuntos. Las iniciativas regionales adoptadas recientemente incluyen la celebración de una reunión mixta CIOSL–ORAF/OIE sobre el aumento de la capacidad de la lucha contra el VIH/SIDA destinada a organizaciones de empleadores y de trabajadores (Kampala, diciembre de 2006) que fue acogida por la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda (NOTU) y por la Federación de Empleadores de Uganda (FUE), con el apoyo de la OIT. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se guían por el Repertorio de recomendaciones prácticas para establecer alianzas internacionales. Sin embargo, los esfuerzos desplegados a nivel regional y nacional pueden fallar debido a la falta de una política que sirva de punto de referencia para los interlocutores sociales por lo que se refiere al VIH/SIDA.
- 53.** El Repertorio de recomendaciones prácticas ha permitido desarrollar de manera notable las actividades sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. El refuerzo y la expansión de los marcos nacionales impulsaría aún más esta actividad. La OIT tiene una oportunidad única en la coyuntura actual para actuar en un nuevo nivel, y para hacer avances importantes en la lucha contra la epidemia en el mundo del trabajo. Los marcos nacionales, apoyados por

²² La comunidad multilateral y de donantes está desplegando esfuerzos concertados para alentar y respaldar un sistema basado en un solo órgano nacional de lucha contra el SIDA, un solo programa y un solo sistema de vigilancia («los Tres Unos»), así como para garantizar una ampliación y armonización de las actividades de las Naciones Unidas en los países (tal como lo recomendó el Equipo Global de Tareas en relación con el SIDA, y lo refrendó el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2006).

una instrumentación internacional apropiada, pueden proporcionar el entorno propicio para responder a las necesidades del mundo del trabajo de reducir la transmisión del VIH y mitigar el impacto del SIDA.

Opciones para una discusión de la Conferencia

- 54.** El Consejo de Administración tiene la posibilidad de inscribir este punto en el orden del día de la CIT para abordarlo ya sea en una discusión general (que puede basarse en un enfoque integrado y podría culminar en la adopción de un conjunto de conclusiones, un plan de acción, o resoluciones de la Conferencia); o como una posible actividad normativa (que podría implicar la adopción de un convenio, de un convenio complementado por una recomendación o de una recomendación sola).
- 55.** La celebración de una discusión en la reunión de 2009 de la Conferencia podría servir para evaluar el primer decenio de la acción de la OIT en la lucha contra el SIDA, así como para proporcionar un debate renovado y más centrado en cuestiones fundamentales y amplias. Podría prepararse una discusión general basada en un enfoque integrado para aumentar la coherencia, la pertinencia y los efectos de las actividades normativas de la OIT y de otras actividades, sobre la base de un firme consenso tripartito. Durante la labor preparatoria exhaustiva podrían examinarse los instrumentos existentes — el Repertorio de recomendaciones prácticas, por un lado, y, por otro lado, los convenios y recomendaciones pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, discriminación, trabajo infantil, etc. — y analizar la información disponible sobre su aplicación. Podría examinarse el contexto de los programas prácticos y proyectos de cooperación técnica que aplica la OIT y los que aplica en cooperación con otros organismos, así como la información, la promoción, la formación y otros modos de acción utilizados²³. Habría que tener presente que para 2009, el Repertorio de recomendaciones prácticas estará llegando a su décimo aniversario, y que faltará poco para 2010, año previsto para alcanzar la meta de un acceso universal a la prevención, la atención y el tratamiento del VIH y del SIDA. En una discusión general se podría tratar de identificar otras opciones para que los mandantes de la OIT aborden las cuestiones, incluso, si es necesario, aquellas que tal vez sería mejor abordar mediante actividades normativas.
- 56.** En este contexto, la CIT podría considerar la posibilidad de reforzar las actividades y renovar los esfuerzos para detener y hacer remitir la epidemia de VIH en todo el mundo del trabajo. Las normas vigentes de la OIT abordan varias cuestiones pertinentes respecto de la epidemia de VIH, con inclusión del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (y de las recomendaciones correspondientes)²⁴. Asimismo, la mayoría de los programas de la Oficina han trabajado con este tema, debido al alcance de la epidemia y a la estrategia transversal que ha adoptado la OIT. Ahora bien, esos programas sólo atienden de manera dispersa las necesidades de promover la respuesta al VIH/SIDA en el mundo del trabajo mediante un frente amplio y coherente, es decir, un punto de convergencia más sólido que el Repertorio de recomendaciones prácticas de carácter voluntario y que pueda servir para dar un mayor impulso.
- 57.** La opción de una actividad normativa podría dar como resultado ya sea un convenio, un convenio complementado por una recomendación o una recomendación. Según la opción

²³ Véanse los documentos GB.279/4 y GB.282/2/1.

²⁴ Véase el recuadro pertinente del documento GB.297/2. Estos instrumentos son pertinentes en relación con el VIH/SIDA, pero no abordan de manera explícita esta cuestión.

que se elija, la actividad normativa podría realizarse a través de una doble discusión o de una discusión simple en la Conferencia.

58. Un convenio marco y una recomendación complementaria más detallada podrían aumentar el grado de atención que se presta al VIH/SIDA en los Estados Miembros y proporcionar, por lo tanto, el entorno propicio en el cual todos los mandantes de la OIT puedan abordar los próximos pasos urgentes para detener la epidemia. En particular, podría ayudar a los ministros responsables de la mano de obra a actuar en el plano nacional a fin de abrir por completo el lugar de trabajo a un acceso universal. La comunidad multilateral más amplia también ha expresado claramente que acogería con agrado una acción decisiva por parte de la OIT ²⁵.
59. Podría prepararse un convenio marco que sirva de guía para las respuestas nacionales y que esté centrado en los aspectos básicos y esenciales que requieren atención mundial o que deben ser reforzados. Podría formularse de manera que responda a las necesidades comunes y compartidas en materia de acción nacional proporcionando un punto de referencia respecto de una gama de acciones en el plano nacional adaptadas a las experiencias de los países en relación con el VIH/SIDA y a los diferentes tipos de epidemia de VIH. En él se podría hacer un llamamiento a los Estados ratificantes para que adopten, en consulta con organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros actores clave, una política nacional que tenga en cuenta los principios y derechos fundamentales esenciales para la respuesta de la OIT en el mundo del trabajo. También se podría recalcar la función de la cooperación internacional, así como la asistencia que la OIT proporcionaría a los Estados Miembros en sus esfuerzos para trabajar conjuntamente a fin de dar efecto a las disposiciones de ese instrumento, con inclusión del apoyo al desarrollo social y económico, la reducción de la pobreza y la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres al trabajo decente.
60. Una norma podría delinear claramente las responsabilidades del Estado y las funciones de los interlocutores sociales, en particular para las cuestiones relativas al tratamiento, la atención y el apoyo. De esta manera los gobiernos podrían decidir qué medidas utilizar a fin de aplicar la política, es decir, mediante leyes, reglamentos, convenios colectivos entre organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores, decisiones judiciales o mediante otros métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales a fin de atender las necesidades que plantea su situación nacional. Así, un convenio marco podría proporcionar la flexibilidad apropiada para responder a la diversidad de condiciones que hay en todo el mundo, lo cual garantizaría el carácter universal de la norma. De esta manera, no se permitirían las normas de doble rasero respecto del VIH/SIDA y podría obtenerse la igualdad de oportunidades de acceso a servicios integrales.
61. Además, un convenio ofrecería a los Estados Miembros la opción de contraer un compromiso formal de adoptar tales medidas, a reserva de la presentación periódica de memorias y de la aplicación de un mecanismo de control de conformidad con el artículo 22 de la Constitución. Una recomendación, al igual que un convenio, también podría estar sujeta a la solicitud de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución y un estudio

²⁵ De conformidad con el *Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo* (artículo 39bis, sobre la consulta a las Naciones Unidas y a los demás organismos especializados), las consultas preliminares celebradas con las otras organizaciones copatrocinadoras del ONUSIDA han dejado claro que la función normativa de la OIT en este contexto sería única y beneficiaría en gran medida los esfuerzos globales para detener el VIH/SIDA. Entre otros objetivos, la actividad normativa de la OIT se ajustaría a los criterios de la reforma del sistema de las Naciones Unidas por lo que se refiere a la coherencia en todo el sistema, en particular por lo que se refiere al refuerzo de los «vínculos entre la labor normativa que desarrolla el sistema de las Naciones Unidas y sus actividades prácticas». Véase el documento GB.298/4 relativo al informe «Unidos en la acción».

general correspondiente sobre este tema por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones²⁶.

- 62.** Un convenio marco podría complementarse con una recomendación que contenga orientaciones detalladas y opciones de buenas prácticas. Las orientaciones no afectarían la validez del Repertorio de recomendaciones prácticas ni tampoco tratarían de dar un carácter obligatorio a sus principios, ni transformar el Repertorio. Las orientaciones estarían diseñadas más bien para respaldar la integridad del Repertorio de recomendaciones prácticas y proporcionar una gama de medidas para delinear un marco de políticas nacionales destinado a facilitar un uso más amplio del mismo. La recomendación podría incorporar elementos del Repertorio de recomendaciones prácticas y renovarlos, si fuera necesario, a la luz de la experiencia adquirida y de la evolución del contexto de las políticas. La celebración de consultas para preparar esta norma podría aumentar la cooperación internacional y promover el intercambio y la transferencia de informaciones capitales sobre las buenas prácticas, las lecciones aprendidas y los resultados obtenidos.
- 63.** Un convenio marco podría ser beneficioso para:
- a) los Estados y los ministerios responsables de la mano de obra porque: aportaría claridad respecto de las responsabilidades y obligaciones relacionadas con la respuesta a la epidemia; les permitiría definir las actividades en el plano nacional en consulta con los interlocutores sociales; y proporcionaría un medio para detectar las mejoras, dando la oportunidad de integrar en el proceso de cooperación técnica mecanismos innovadores y proactivos de presentación de informes;
 - b) el tripartismo porque: permitiría que la Organización ejerza su liderazgo en materia de acciones normativas de base amplia respecto de un tema que requiere la participación de la sociedad civil y un consenso social; aumentaría el diálogo social en torno a la respuesta multisectorial al VIH/SIDA en el plano nacional e internacional; e institucionalizaría el tripartismo en nuevos entornos en el plano nacional;
 - c) los empleadores porque: aclararía las responsabilidades de los gobiernos y proporcionaría una base para el establecimiento de alianzas públicas y privadas; mejoraría la capacidad de predicción en relación con el mercado de trabajo al establecer condiciones más uniformes; y proporcionaría a los trabajadores condiciones que alientan su compromiso con sus empleos, y
 - d) la equidad mundial respecto del VIH y el SIDA porque: reduciría el riesgo de que los trabajadores y las trabajadoras que viven con el VIH tengan destinos diferentes según que haya o no una legislación o políticas pertinentes en el lugar en el que viven, lo cual supondría una diferencia no sólo en cuanto a las normas relativas a la atención, sino también una diferencia entre la vida y la muerte en gran escala.
- 64.** La celebración de una discusión sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo en la CIT proporcionaría la oportunidad de reunir a todos los mandantes de la OIT y a especialistas mundiales de primer orden para examinar en detalle la valiosa experiencia adquirida por la OIT en un decenio. Según el tipo de discusión que se decida tener, pueden presentarse diferentes oportunidades para que la Conferencia tome una decisión en cuanto a la orientación de la acción futura, que podría incluir la aplicación más amplia de los diferentes tipos de acciones y herramientas de que dispone la OIT. Al inscribir este punto

²⁶ Todos los convenios y recomendaciones adoptados por la CIT tienen que ser sometidos, en primer lugar, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a las autoridades nacionales competentes para examen.

en el orden del día de la CIT, el Consejo de Administración daría a la Conferencia la oportunidad de hacerse una opinión más fundada.

Diálogo social

5. **Derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica** (Discusión general)

Resumen

La inscripción del derecho a la información y la consulta en el contexto de la reestructuración económica en el orden del día de la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo proporcionaría a los mandantes una buena oportunidad de reflexionar sobre la importancia de contar con formas apropiadas de diálogo social integradas en las prácticas de las empresas, a fin de que la dirección y los trabajadores den respuestas eficaces a los retos que plantean factores externos. El punto para la discusión podría permitir una mejor comprensión: de las cuestiones que es necesario abordar durante la reestructuración de una empresa; de qué manera las relaciones laborales armoniosas pueden facilitar la obtención de resultados de la reestructuración que permitan un equilibrio entre las preocupaciones en materia de flexibilidad y de seguridad; los cambios recientes de los marcos legislativo y de otro tipo de nivel nacional y transnacional que proporcionan información y consultas sobre esas cuestiones; y podría permitir una evaluación de las repercusiones para la labor de la OIT en varias áreas.

Antecedentes

- 65.** Las presiones de reestructuración que se ejercen sobre las empresas para que respondan a la continua evolución en los planos nacional e internacional están aumentando. Esa evolución se está produciendo como resultado, por ejemplo, de cambios en la situación de los sectores, con inclusión del sector público de las economías nacionales, del aumento de nuevas formas de organización de la producción tras el declive de la «producción en masa», y de las repercusiones de la globalización. En este último caso, muchas empresas se enfrentan con una competencia mucho más fuerte. Esto crea presiones para que los lugares de trabajo se adapten a la eficiencia, la producción y la calidad al nivel de los líderes del mercado — o, en muchos casos, cierren²⁷. Sin embargo, la reestructuración de empresas, independientemente del factor que las impulse, tiene como resultado costos sociales de varios tipos, con inclusión de la pérdida de empleos, un aumento del desempleo, desigualdades de trato entre los trabajadores, una mayor inseguridad en el lugar de trabajo y conflictos laborales y sociales.
- 66.** Hay muchos ejemplos de colaboración exitosa entre los interlocutores sociales para responder a cambios estructurales y de otro tipo y movilizar el pleno potencial de sus empresas. Cabe mencionar estos esfuerzos destinados a mejorar la adaptabilidad de las empresas sobre la base de un enfoque consultivo y dirigido hacia el logro de un equilibrio entre la «flexibilidad» y la «seguridad». Los empleadores utilizan ese enfoque para incrementar la competitividad de sus empresas, y los trabajadores, para seguir beneficiándose de salarios decentes y otras condiciones de trabajo, pero se reconoce la necesidad de cambios en algunas áreas²⁸. En este contexto también se están produciendo cambios en la relación laboral tradicional. Los modelos de negociación están cambiando, así como su contenido y el comportamiento de los actores pertinentes. A este respecto, los

²⁷ *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General a la CIT, 2006.

²⁸ Comunicación de la Comisión – Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo, 2004, Comisión Europea.

interlocutores sociales en todos los niveles están negociando muchos tratos, que a menudo conducen a la concertación de acuerdos sobre paquetes de cuestiones de «canje» tales como la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo, los salarios, las posibilidades de educación permanente y/o nuevos métodos de organización del trabajo.

67. Los procedimientos existentes para informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes son esencialmente de naturaleza dual: en primer lugar, bajo la forma de normas informales convenidas entre los interlocutores sociales en distintos niveles; y, en segundo lugar, bajo la forma de marcos jurídicos, en los cuales se piden información y consultas en los casos en que se producen «eventos» importantes en relación con los trabajadores, tales como despidos por reducción de personal o amenazas de despido, la transferencia de empresas, la deslocalización y otras formas de reestructuración que afectan a las empresas. En muchos países, las disposiciones jurídicas a menudo se basan en un enfoque posterior (es decir, se ocupan de las consecuencias económicas y sociales de la evolución, que en muchos casos no puede anticiparse); no reconocen de manera suficiente la necesidad de un diálogo social continuo en la empresa; y no prestan la atención suficiente al examen de las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la económica y el empleo.
68. El aumento de la globalización del capital, de los mercados de productos y de trabajo significan que las decisiones que afectan a las empresas y a sus trabajadores a menudo han sido adoptadas por organismos transnacionales. Las informaciones y consultas en este nivel aún no están muy desarrolladas y esto, a pesar de los intentos que han hecho algunas empresas multinacionales y agrupaciones de integración regional, sobre todo en Europa, donde la adopción de la directiva sobre las comisiones de empresa²⁹ en 1994 ha conducido al establecimiento de una amplia variedad de prácticas en materia de consulta e intercambio de informaciones en las empresas europeas. Incluso en este caso, el principal objetivo de dar a los trabajadores una posibilidad real de expresarse en los procesos de toma de decisiones de las empresas se ha logrado en muy pocos casos. Además, muchos de los procedimientos pertinentes de los comités de empresa europeos han seguido estando dirigidos al suministro de información y a menudo el requisito de dar informaciones mínimas está orientado hacia las informaciones del pasado y no hacia la situación futura de una empresa³⁰.
69. Por último, en años recientes, los mercados mundiales han crecido con rapidez sin que se haya registrado el desarrollo paralelo de las instituciones económicas y sociales necesario para que funcionen sin dificultades y de manera equitativa³¹, situación que existe tanto en los países como en las empresas. La falta o las insuficiencias de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y/o entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que realizan sus actividades dentro de las fronteras o a través de las fronteras y que pueden amenazar la paz social.

²⁹ Directiva 2002/14/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

³⁰ Comités de empresa europeos en la práctica, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2004.

³¹ *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT, Ginebra, 2004.

La respuesta de la OIT

Acción normativa de la OIT

- 70.** La preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que los afectan, y de manera más general su preocupación por fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa, fueron claramente integradas en la Declaración de Filadelfia en 1944. En la Declaración se pedía a la Organización que desarrollara programas con vistas a promover el «reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción,...» (párrafo III, e)).
- 71.** Esta obligación constitucional se refleja en varios instrumentos ulteriores, tales como la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113) y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). En la Recomendación núm. 129 se dan orientaciones detalladas sobre cómo establecer una comprensión y confianza mutuas dentro de las empresas, y se indica que debería suministrarse información a los trabajadores y a sus representantes y que deberían celebrarse consultas con ellos *antes* de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés (párrafos 2 y 3). En la Recomendación se prevé que la dirección debería proporcionar a los trabajadores informaciones sobre una amplia gama de cuestiones, con inclusión, entre otras, de «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro» y explicar «las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa» (párrafo 15, 2)). En estas recomendaciones se hace hincapié en que los procesos de información y consulta deberían coexistir con la institución de la negociación colectiva y complementarla. En otros instrumentos de la OIT se desarrollan disposiciones similares, pero en algunas de ellas se abordan situaciones más específicas ³².

Cooperación técnica de la OIT

- 72.** La OIT proporciona asesoramiento y asistencia técnicos en relación con el suministro de informaciones y la celebración de consultas con los trabajadores y sus representantes en el marco de actividades y proyectos relacionados con el diálogo social y con otras cuestiones conexas, tales como la legislación laboral, el empleo, las condiciones de trabajo y otras.

Discusión en la CIT y resultados

- 73.** Una discusión sobre este punto en la Conferencia podría abordar, entre otras cosas, cuestiones tales como:
- los acontecimientos económicos y sociales recientes que tienen repercusiones importantes sobre la competitividad, la seguridad en el empleo, las condiciones de

³² Por ejemplo, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163). Véase también la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (por ejemplo, el párrafo 57).

empleo, los requisitos en materia de calificaciones, la organización del trabajo y la ubicación de la empresa ³³;

- los acontecimientos recientes registrados en las relaciones laborales en el plano de las empresas, con inclusión de nuevas formas para obtener un consenso a través del intercambio de información y la celebración de consultas, conjuntamente con otros acontecimientos similares en los planos nacional y transnacional;
- las modificaciones de los marcos legislativos nacionales y transnacionales y de otras disposiciones y arreglos institucionales en materia de información y celebración de consultas; y
- las consecuencias para la labor de la OIT, con especial hincapié en el asesoramiento y la cooperación técnicos.

74. En el contexto de una discusión general también podría examinarse la posible necesidad de revisar las normas vigentes de la OIT relativas al intercambio de información, la celebración de consultas y la cooperación en el plano de las empresas.

Igualdad de género

6. *La igualdad de género como eje del trabajo decente* (Discusión general)

Resumen

La inscripción de un punto sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo en el orden del día de la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo supondría una gran oportunidad para llevar a cabo un examen general de los progresos realizados hasta la fecha por la OIT con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo, como base para la consulta a los mandantes respecto de la acción permanente para alcanzar este objetivo fundamental de la OIT, teniendo presente la evolución de los mercados de trabajo y de los modelos en el mundo laboral.

Este punto para la discusión se centraría especialmente en la resolución de la CIT relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004) ¹ y la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2005 de colaborar con todas las partes interesadas para lograr una integración sistemática de las cuestiones de género en todos los futuros programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT ². También daría la oportunidad a los mandantes de formular recomendaciones a la Oficina sobre la manera de fortalecer sus esfuerzos para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, especialmente en el contexto del Programa de Trabajo Decente. La discusión general incluiría en particular maneras de promover la ratificación y la aplicación de los convenios clave de la OIT sobre igualdad y otras normas relativas a la igualdad de género y no consideraría ninguna dilución de las normas.

El examen en 2009 sería oportuno y permitiría a la Oficina revisar su Plan de Acción sobre la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género en la OIT, teniendo presentes las nuevas orientaciones políticas de la Organización y los nuevos mandatos internacionales sobre la igualdad de género, así como planificar estratégicamente las futuras labores.

¹ Documento GB.291/3. ² Documento GB.292/14, párrafo 22.

³³ Por ejemplo, los cambios resultantes de las repercusiones de las absorciones, fusiones y adquisiciones, la creación de empresas mixtas, el régimen en subcontratación y la transnacionalización de las empresas.

Introducción

- 75.** Han transcurrido ya dos decenios desde que la Conferencia Internacional del Trabajo examinara la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para hombres y mujeres en una discusión general celebrada en 1985. Aun así, la discriminación por razón de género sigue vulnerando los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los derechos humanos en general, debilitando el crecimiento económico y reduciendo la eficacia de las empresas en los mercados de trabajo, al tiempo que la mujer sigue siendo más vulnerable que el hombre a la pobreza y al déficit de trabajo decente. La comunidad internacional así lo ha reconocido en repetidas ocasiones, más recientemente, en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en especial el ODM 3³⁴, y en la Declaración de Beijing + 10 de 2005. A la OIT le incumbe una responsabilidad evidente de contribuir al logro de estos compromisos contraídos en el plano internacional, y tiene que realizar una aportación incontestable y específica a este respecto.
- 76.** Sería oportuno celebrar una nueva discusión general de la CIT en 2009, para que la OIT pudiera extraer enseñanzas de esos dos acontecimientos mundiales y de los progresos logrados por la Organización en cuanto a la promoción y el logro de los objetivos en materia de igualdad de género, a fin de determinar áreas prioritarias para sus futuras labores. Esto estaría en consonancia con la reciente evolución política de la OIT, plasmada por ejemplo en la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la CIT en 2004, y en la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2005 de colaborar con todas las partes interesadas para lograr una integración sistemática de las cuestiones de género en todos los futuros programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT.
- 77.** El objetivo fundamental de la OIT es el de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan y desarrollen un trabajo decente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es, por lo tanto, un elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente y un objetivo tradicional de la OIT. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de mandantes para desempeñar una función catalizadora a efectos de la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo es un elemento indispensable a la hora de llevar a la práctica ese programa.
- 78.** Los programas de trabajo decente por país de la OIT brindan una oportunidad única de incorporar la igualdad de género a todos los programas de actividades de la OIT en el plano de los países, que es donde el progreso en relación con los derechos del trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, que se refuerzan mutuamente, resulta más visible y eficaz.
- 79.** La reducción de la pobreza se ha convertido en un objetivo primordial del desarrollo, y las estrategias internacionales de desarrollo se centran en la elaboración de estrategias nacionales de reducción global de la pobreza. Esta tendencia ofrece nuevas y mayores oportunidades para que la Oficina y sus mandantes colaboren con los responsables

³⁴ Según la publicación de las Naciones Unidas *Objetivos de Desarrollo del Milenio – Informe de 2005*, «La igualdad entre los géneros es un derecho humano y es esencial para la consecución de los objetivos [...], e] implica igualdad [...] en todos los ámbitos de trabajo». Gracias a la sustancial contribución de la OIT a la preparación de los datos de referencia para el indicador 11 — Proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola — y el indicador 45 — Tasa de desempleo de jóvenes comprendidos entre los 15 y los 24 años, por sexo y total —, se logró un mayor reconocimiento de la estrecha relación que guardan el trabajo decente y la consecución de los objetivos restantes.

políticos nacionales en la planificación y aplicación de estrategias de reducción de la pobreza que promuevan el trabajo decente y, en consecuencia, la igualdad de género, que es su principal componente transversal. La OIT ya ha aprovechado estas oportunidades de muchas maneras, y es muy deseable seguir avanzando en esta labor.

- 80.** La integración sistemática de las cuestiones relativas a la igualdad de género en la planificación de todos los programas de la OIT se convierte, pues, en un factor crítico. La investigación y la promoción tienen que poner de manifiesto la manera en que la igualdad de género redundará en beneficio de la economía y las empresas, al tiempo que supone un avance respecto del logro de los objetivos de justicia social. En definitiva, si se desea lograr un crecimiento justo, la reducción de la pobreza y el trabajo decente, es urgente instaurar la igualdad de género en la práctica.

Respuesta de la OIT

- 81.** La promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo está consagrada en la Constitución de la OIT, en la que se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». La respuesta a la falta de igualdad de género dada por la Organización a lo largo de muchos decenios ha revestido muchas formas, haciéndose más sofisticada, respondiendo mejor a la evolución de la situación, incluidos los acontecimientos internacionales, y más imbricada en su tejido institucional. A continuación se enumeran algunas actividades recientes:

- *Resolución de la CIT relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad:* en ella se pide a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que adopten medidas concretas para eliminar todas las formas de discriminación por razón de género en los mercados de trabajo y para promover la igualdad de género. También se insta a la Oficina a que prosiga, refuerce y acelere sus esfuerzos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida laboral.
- *Decisión del Consejo de Administración sobre las cuestiones de género en la cooperación técnica, marzo de 2005:* en ella se pide a la Oficina que adopte ciertas medidas para integrar la igualdad de género en los proyectos y programas de cooperación técnica, que colabore con los donantes para asegurarse de que los acuerdos alcanzados incluyan disposiciones destinadas a garantizar y apoyar la integración sistemática de las cuestiones de género, y que refuerce la capacidad de los mandantes para que éstos puedan llevar a la práctica la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- *Programa y Presupuesto para 2006-2007:* convierte la promoción de la igualdad de género en una estrategia temática cuya responsabilidad incumbe a todas las unidades de la Oficina. Se basa en la definición de igualdad de género como un objetivo de política común en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.
- *Informe global a la CIT en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT, La hora de la igualdad en el trabajo, 2003:* en él se analizan las diversas formas de discriminación en el trabajo y se examinan la política actual y las respuestas prácticas, con el objetivo de movilizar un mayor apoyo y eliminar así este tipo de discriminación.
- *Normas fundamentales del trabajo relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación:* la OIT ha adoptado cuatro convenios que constituyen en la actualidad un conjunto de normas integrado que resulta esencial para eliminar la discriminación y

lograr la igualdad de género, a saber, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Elementos clave para una discusión de la Conferencia

- 82.** Una discusión general sobre la igualdad de género ofrecería una importante oportunidad para analizar las consecuencias de las nuevas tendencias del mercado de trabajo y de la economía mundial para la igualdad de género en el mundo laboral. Permitiría examinar las actividades emprendidas por la OIT para responder a estas tendencias, así como la eficacia de las mismas hasta la fecha, especialmente teniendo en cuenta la resolución y la decisión sobre la igualdad de género antes citadas.
- 83.** Se invitaría a los mandantes a dar orientaciones sobre las cuestiones de género que consideren prioritarias para la OIT en función de la evolución del mercado de trabajo y de los cambios en el mundo del trabajo.
- 84.** Reconociéndose de este modo el papel trascendental que desempeña la igualdad de género para el logro del trabajo decente, la discusión podría expresar apoyo a la continuación del desarrollo de la política de género y los planes de acción de la OIT, y hacer hincapié en los enfoques y estrategias integrados que permitan acelerar el avance de la igualdad de género en la práctica, como los programas de trabajo decente por país.
- 85.** La discusión se centraría en:
 - las medidas adoptadas hasta la fecha por la OIT para el seguimiento de la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en 2004 por la CIT;
 - las vías por las que la resolución ha demostrado su utilidad a efectos del fortalecimiento de la estrategia de género, de acuerdo con el Plan de acción de la Oficina sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género para 2006-2008;
 - la integración de los medios de acción de que dispone la OIT para promover la igualdad de género en los programas de trabajo decente por país;
 - el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina y de los mandantes para integrar sistemáticamente las cuestiones de género en los programas y las estructuras orgánicas;
 - el recurso a las buenas prácticas como herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, y
 - mecanismos efectivos para promover la ratificación y aplicación de los convenios clave en materia de igualdad y otras normas laborales pertinentes.

Resultados esperados

- 86.** Los resultados esperados de la discusión de la CIT sobre este tema serían los siguientes:
 - un examen de los progresos realizados con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo y de las medidas adoptadas por la OIT, teniendo en cuenta la evolución de los mercados de trabajo y los cambios en el mundo del trabajo;

- recomendaciones dirigidas a la OIT sobre cómo velar por que la Oficina y los mandantes den cuentas permanentemente respecto de la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en 2004 por la CIT, y
- recomendaciones generales, centradas en el Programa de Trabajo Decente y en la aplicación de los programas de trabajo decente por país, para las actividades de la OIT destinadas a mejorar la coherencia de sus políticas, estrategias y actividades para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Ginebra, 20 de febrero de 2007.

Puntos que requieren decisión: párrafo 2;
párrafo 6.