



# Consejo de Administración

340.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2020

Sección Institucional

INS

**Fecha:** 29 de septiembre de 2020

**Original:** inglés

## Evaluación del plan de acción para dar cumplimiento a las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2017

**Resumen:** El presente documento, presentado solo para información, proporciona una visión de conjunto de los progresos realizados en la aplicación del plan de acción sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Unidad autora:** Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE).

**Documentos conexos:** Seguimiento de la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo ([GB.331/INS/4/3 \(Rev.\)](#))



## ▶ Introducción

---

1. En su 106.<sup>a</sup> reunión (junio de 2017), la Conferencia Internacional del Trabajo celebró una segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Los debates desembocaron en la adopción de una [resolución y de conclusiones que contienen un marco de acción](#) para el respeto, la promoción y la realización efectivos y universales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a las que se dio curso mediante un plan de acción sexenal (2017-2023), <sup>1</sup> adoptado por el Consejo de Administración en su 331.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2017).
2. El plan de acción se articula en torno a tres componentes generales definidos en el marco de acción: i) realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a nivel nacional; ii) movilización de los medios de acción de la OIT en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y iii) consideración de otras iniciativas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, establece metas concretas que deben alcanzarse con respecto a las ratificaciones, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y los planes de acción nacionales u otros marcos pertinentes.
3. En el párrafo 14 del plan de acción se prevé que su aplicación se evaluará a más tardar en 2020. El presente documento contiene una autoevaluación del plan de acción. Pasa revista a los principales aspectos del plan de acción; presenta de manera resumida los logros alcanzados y las dificultades encontradas en la consecución de sus objetivos y metas, y contiene varias propuestas sobre el camino a seguir.
4. La pandemia de COVID-19 ha atrasado la aplicación de algunas iniciativas previstas para 2020 en el plan de acción, pero se ha recurrido a distintas medidas para reducir al mínimo las repercusiones negativas de esta situación. Además, dado que el plan de acción se aplicó durante dos años completos antes de la aparición de la pandemia, se pudo avanzar considerablemente en la consecución de sus objetivos.

## ▶ Metas específicas previstas en el plan de acción

---

5. El logro más destacable en el marco del plan de acción fue la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) tras la ratificación por el Reino de Tonga, registrada en agosto de 2020. Es un logro histórico, pues es el primer convenio de la OIT en haber sido ratificado por los 187 Estados Miembros de la Organización. Este acontecimiento trascendental incita a seguir avanzando hacia la ratificación universal de los demás convenios fundamentales. Hasta la fecha, la OIT ha registrado 12 <sup>2</sup> nuevas ratificaciones de convenios fundamentales de las 15 que se

---

<sup>1</sup> GB.331/INS/4/3 (Rev.)

<sup>2</sup> Convenio núm. 87 (Iraq); Convenio núm. 98 (Viet Nam); Convenio núm. 105 (Viet Nam); Convenio núm. 138 (Suriname, Vanuatu y Myanmar); Convenio núm. 182 (Eritrea, Islas Cook, Islas Marshall, Palau, Tonga y Tuvalu)

habían previsto, y 24<sup>3</sup> nuevas ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de las 57 que se habían previsto.

6. La meta relativa a la adopción de planes de acción nacionales orientados a promover, respetar y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo todavía no se ha cumplido. Hasta la fecha, 16 Estados Miembros han elaborado dichos planes de acción, cuando la meta era de 20.
7. En cambio, el logro de la meta relativa a los PTDP ha superado las expectativas. Desde principios de 2018, se ha integrado como mínimo uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya sea como prioridad o como resultado, en los 19 nuevos PTDP, cuando la meta original era de 13.
8. Pese a las dificultades asociadas a la pandemia de COVID-19, la Oficina sigue acompañando a aquellos países que han iniciado el proceso de ratificación o de elaboración de un plan de acción nacional. Se están elaborando también notas de orientación para las oficinas de país sobre los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, a fin de promover la incorporación de estos principios y derechos en los PTDP y otros marcos nacionales.

## Componente I: realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a nivel nacional

9. Este componente tiene por principal objetivo fortalecer los marcos de política, jurídicos e institucionales relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y está directamente vinculado a las metas específicas previstas en el plan de acción.
10. Además de los logros señalados en el apartado anterior, siete Estados Miembros promulgaron leyes sobre la erradicación del trabajo infantil, y otros siete elaboraron listas de trabajos peligrosos para los niños. En Filipinas y Viet Nam, se utilizó como punto de partida una política nacional sobre el trabajo infantil para abordar también otras cuestiones relacionadas con la discriminación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
11. Actualmente está disponible una aplicación digital que ofrece distintas opciones para presentar memorias en línea a los países no ratificantes. Sin embargo, algunos Estados Miembros señalaron que habían tenido dificultades técnicas para utilizar la aplicación digital, pese a la asistencia prestada por la Oficina. Sería oportuno concebir e implantar una nueva herramienta para la presentación de memorias en línea que sea más fácil de utilizar a fin de aumentar la tasa de presentación de memorias y facilitar la elaboración y la recepción de memorias estandarizadas y su incorporación en una base de datos.

## Componente II: movilización de los medios de acción de la OIT en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo

12. Este componente se articula en torno a cuatro esferas principales, a saber: *a)* eficacia de la planificación y de la asignación de recursos, centrándose en establecer alianzas para movilizar los recursos y en intensificar la colaboración entre departamentos y oficinas exteriores y dentro de estos a fin de asegurar la transversalización; *b)* creación de

---

<sup>3</sup> Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Canadá, Djibouti, Federación de Rusia, Irlanda, Islas Cook, Israel, Lesotho, Letonia, Lituania, Madagascar, Malawi, Malta, Mozambique, Namibia, Nueva Zelandia, Suriname, Tailandia, Tayikistán, Uzbekistán y Zimbabwe

capacidad y fortalecimiento de la cooperación para el desarrollo, centrándose en colmar las lagunas en materia de ratificación y aplicación; c) incremento de las capacidades de investigación con miras a realizar y divulgar estudios de investigación científicamente rigurosos y validados por exámenes *inter pares*, y d) eficacia de la acción normativa, centrándose en dar un nuevo impulso a la campaña de ratificación universal.

13. A fin de lograr los objetivos establecidos en el marco de este componente, se organizaron actividades clave de creación de capacidad a escala mundial, se desarrollaron herramientas, se divulgaron los resultados de trabajos de investigación y se pusieron en marcha proyectos de cooperación para el desarrollo. Muchas de estas actividades se concibieron y aplicaron a través de iniciativas conjuntas o de alianzas internacionales o regionales, y se financiaron con fondos de cooperación para el desarrollo.
14. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín), se organizó en octubre de 2019 una academia mundial sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de cinco días de duración. Esta formación permitió a unos 100 representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores adquirir conocimientos sobre cómo promover los principios y derechos fundamentales en las cadenas de suministro, en la economía informal y la economía rural, en situaciones de conflicto y desastre, y en el contexto de un mundo del trabajo en rápida evolución. La Academia constó de una combinación de clases magistrales y módulos optativos impartidos en inglés, francés, español y ruso, y brindó a los participantes oportunidades concretas de aprendizaje en relación con la redacción de políticas y reglamentaciones nacionales, la mitigación de los riesgos y el fomento de iniciativas que promueven el cumplimiento de las normas y el control de su aplicación. Los comentarios de los participantes fueron sumamente positivos y se convino en que la Academia se celebraría una vez por bienio. La segunda Academia, que en un principio se había programado para octubre de 2020, se aplazará a 2021 debido a la pandemia de COVID-19.
15. En el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), se organizaron dos actividades mundiales y una actividad regional de creación de capacidad para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las empresas y la sociedad civil. En febrero de 2020, 65 participantes de unos 18 países se reunieron en Berlín (Alemania) para examinar las medidas que cabría adoptar a fin de reducir eficazmente la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Los debates se centraron en las repercusiones y los desafíos que entrañaría la introducción de tales medidas, en particular leyes sobre la transparencia salarial y convenios colectivos en la materia. En abril de 2019, 50 participantes de 13 países se reunieron en Reikiavik (Islandia) para examinar la manera de promover mejores indicadores, estadísticas, datos y políticas a fin de reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres. En la reunión se pasó revista a distintas metodologías y herramientas utilizadas para medir tal disparidad, y se prestó especial atención a las medidas de política que cabría adoptar para eliminar la parte inexplicada de la brecha salarial. En junio de 2019, 50 participantes de la región de América Latina y el Caribe se reunieron en Lima (Perú) para examinar cuestiones semejantes a las tratadas en Reikiavik, pero volcándose en experiencias de la región. Tras estas tres reuniones, los participantes formularon demandas específicas a favor de proseguir los intercambios *inter pares* sobre ciertos temas, en particular en lo que respecta al uso de herramientas concebidas por los distintos organismos a fin de estimar la disparidad salarial entre hombres y mujeres a nivel de la empresa.

16. Se ha elaborado material de formación como complemento al Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión. Este material está disponible en inglés y en español y se ha utilizado a título experimental en dos regiones (Asia y Europa). Las observaciones positivas y comentarios perspicaces y constructivos, recogidos durante un taller tripartito celebrado en Ciudad de México en febrero de 2020, servirán para elaborar un conjunto de indicadores de comercio y trabajo decente, que contribuirán a establecer un vínculo entre el comercio y los resultados de trabajo decente.
17. Actualmente, se puede acceder en línea a un juego de herramientas de formación a través del campus virtual del Centro de Turín que consta de los siguientes módulos: negociación colectiva; política y práctica; técnicas de negociación; cooperación en el lugar de trabajo; tramitación de reclamaciones; dinámica de los conflictos, y competencias interpersonales. Varios módulos se utilizaron a título experimental en países como: Bangladesh, Camboya, Etiopía, Indonesia, Jordania, Myanmar, Pakistán y Viet Nam, en colaboración con las oficinas exteriores pertinentes.
18. La Base de datos sobre relaciones laborales (IRData) se ha ido ampliando y ahora incluye estadísticas clave sobre las relaciones laborales, como el índice de sindicación, la tasa de cobertura de la negociación colectiva, y las huelgas y cierres patronales. A principios de 2020 se publicó una guía para ayudar a los mandantes a recopilar datos y mejorar la calidad y comparabilidad de los mismos, así como para proporcionar información sobre las fuentes de datos que pueden utilizarse, basándose en ejemplos concretos y buenas prácticas de ciertos países.
19. Las siguientes notas técnicas, temáticas e informativas, disponibles en inglés, francés y español, se han difundido ampliamente en las oficinas exteriores y en línea: *Hacia la eliminación urgente del trabajo infantil peligroso; Prácticas con un buen potencial - Hacia la eliminación del trabajo infantil peligroso; Trabajadores jóvenes en ocupaciones peligrosas, y Una introducción a la prohibición legal del trabajo peligroso para los niños.*
20. Las Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, publicadas en 2017, recibieron una amplia cobertura mediática. Las cifras presentadas fueron citadas ampliamente en medios electrónicos e impresos y calificadas como los datos mundiales más recientes disponibles para describir la prevalencia y las tendencias del trabajo infantil, el trabajo forzoso y otras formas de explotación, sintetizados en la expresión «formas contemporáneas de esclavitud». Más concretamente, estos informes fueron difundidos en distintos eventos de alto nivel en 2018, y se transmitieron copias a todos los participantes, así como a misiones diplomáticas y a otras partes interesadas a través de la Oficina de la OIT en Nueva York. Se publicaron notas para los medios de información y comunicados de prensa en el sitio web de la Alianza 8.7 y en los sitios web de los socios participantes. Los mensajes en las redes sociales se divulgaron a través de Facebook y Twitter. Se puede consultar un resumen digital en el sitio web de la Alianza 8.7. Por otra parte, están bien avanzadas las labores preparatorias para las próximas ediciones de las estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, cuya publicación está prevista para septiembre de 2021, idealmente durante un acto paralelo a la Asamblea General de las Naciones Unidas.
21. El *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* se publicó en noviembre de 2018. El lanzamiento a nivel mundial en Ginebra fue seguido por lanzamientos regionales en Bangkok, El Cairo, Delhi, Lisboa, Madrid, Nueva York y París. Los medios de comunicación (en particular *The Associated Press*, *Reuters*, *Agencia EFE* y periódicos suizos y europeos) estuvieron bien representados en cada uno de estos actos. El informe también recibió una amplia cobertura de los medios, fue

presentado en conferencias, talleres y cursos sobre los salarios impartidos en el Centro de Turín, y también se promovió en las redes sociales.

- 22.** Pese a ciertas dificultades de financiación para establecer una metodología destinada a medir la discriminación en el empleo y la ocupación, la Oficina ha ampliado su base de conocimientos sobre las desigualdades en el mundo del trabajo. Por ejemplo, en relación con la discriminación contra las mujeres en el empleo y la ocupación, la Oficina ha realizado investigaciones sobre la incidencia de la distribución desigual del tiempo dedicado al trabajo del cuidado no remunerado sobre el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su progresión profesional, así como sobre las condiciones de trabajo injustas en sectores con alta concentración de mujeres, como la salud y la educación. La Oficina también ha analizado las desigualdades que experimentan los pueblos indígenas y tribales, que siguen estando marginados y excluidos, debido a la discriminación en el mundo del trabajo. Si bien las estimaciones mundiales y regionales no permiten determinar hasta qué punto estas desigualdades se deben a la discriminación, ponen de manifiesto los actuales patrones de desigualdad y amplían la base de conocimientos en la que se apoyan los responsables de la adopción de políticas para combatirlas. Además, se está realizando una encuesta mundial para evaluar la discriminación en el lugar de trabajo basada en el estado serológico con respecto al VIH. Los resultados de la encuesta, que abarca a 50 países, se comunicarán en septiembre de 2021.
- 23.** La campaña «50 por la libertad» se ha desarrollado, en asociación con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), a nivel mundial y nacional, para promover la ratificación y aplicación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, sensibilizar acerca del trabajo forzoso e intercambiar prácticas innovadoras para prevenir el trabajo forzoso, proteger a las víctimas y garantizar su acceso a la justicia. El objetivo inicial de recoger las primeras 50 ratificaciones del Protocolo está a punto de lograrse, pues 45 países ya lo han ratificado. Más de 53 000 personas de todas las regiones se han inscrito en la plataforma. Se han desarrollado diversos productos multimedia, con inclusión de videos que muestran a defensores y artistas que contribuyeron a que se disparase la movilización en las redes sociales. Se organizaron eventos en varios países, entre ellos, en la Argentina y el Brasil.
- 24.** En su reunión de 2018, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (la Comisión de Expertos) adoptó una observación general sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que se centró en la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional. A solicitud del Consejo de Administración, en 2021, la Comisión de Expertos preparará un Estudio General consagrado a instrumentos relacionados con el género, entre ellos, el Convenio núm. 111. Las conclusiones de la Comisión de Expertos, tanto en el marco de la observación general como del Estudio General, deberían contribuir a mejorar: i) la comprensión de las disposiciones del Convenio núm. 111; ii) los conocimientos sobre su aplicación efectiva, tanto en la legislación como en la práctica en los Estados Miembros de la OIT, y iii) la toma de conciencia de los retos y las oportunidades para avanzar en su aplicación.
- 25.** Entre 2017 y 2020, se duplicó el número de países que participaron en el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso (IPEC+), y están en curso proyectos sobre el trabajo infantil y/o el trabajo forzoso en 63 países repartidos en todas las regiones. IPEC+ es un programa de referencia de la OIT que apoya a los mandantes en cuatro ámbitos de acción sinérgicos: empoderamiento y representación; políticas públicas, gobernanza, aplicación y protección; alianzas de



colaboración y sensibilización, y conocimientos y datos. El programa está financiado principalmente por el Brasil, los Estados Unidos de América, Francia, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y la Unión Europea.

26. La Oficina está buscando fondos para un programa mundial sobre los derechos en el trabajo, que comprenderá proyectos consagrados, entre otros objetivos, a mejorar la tasa de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 y su aplicación, según corresponda. En este marco, las actividades y proyectos realizados en los países tendrán prioridad en favor de los PTDP y de los resultados de los programas por país. La libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva son un componente de los PTDP en los siguientes países: África del Sur, Côte d'Ivoire, Guyana, India, Jordania, Myanmar, Nepal, Pakistán, Rwanda, Seychelles, Sri Lanka y Suriname.

### **Componente III: Consideración de otras iniciativas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

27. El componente se centra en establecer o fortalecer alianzas a nivel mundial, regional y nacional con la finalidad de asegurar la coherencia de las políticas y apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros destinados a alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que revisten especial importancia para los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, las metas 8.5, 8.7 y 8.8. Asimismo, fomenta el fortalecimiento de las alianzas con organismos de las Naciones Unidas y partes interesadas clave para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo a todos los niveles.
28. La Alianza 8.7 prosigue sus actividades en todas las regiones, en apoyo de sus países pioneros y en colaboración con diversas instancias e iniciativas regionales con miras a hacer avanzar las acciones encaminadas a lograr la meta 8.7 de los ODS. Por ejemplo, en el marco de la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil», se han estado organizando reuniones anuales a fin de hacer un balance de los progresos realizados, intercambiar experiencias y definir una acción común para lograr los objetivos establecidos. De igual modo, en la región de África, la Unión Africana adoptó un Plan de acción decenal para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y las formas contemporáneas de esclavitud en África (2020-2030), como parte de su Agenda 2063. En el marco del proyecto sobre el comercio al servicio del trabajo decente, la Alianza 8.7 mantiene un diálogo permanente con la Unión Europea (Direcciones Generales de Comercio, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, y Dirección General de Cooperación Internacional y Desarrollo). También apoya activamente los esfuerzos desplegados para erradicar el trabajo infantil y la trata así como la explotación sexual en el marco de la Iniciativa de Asia Meridional para poner fin a la violencia contra los niños. Además, hay una colaboración estrecha con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, que se centra en fortalecer la capacidad de sus 57 Estados Miembros para utilizar la contratación pública como medio para prevenir la trata y el trabajo forzoso.
29. Bajo los auspicios de la Alianza Internacional de Cooperación sobre el Trabajo Infantil y la Agricultura (IPCCLA), la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) organizaron un taller regional africano de sindicatos de trabajadores rurales y organizadores de pequeños productores en Accra (Ghana), en septiembre de 2017, sobre el tema «experiencias y buenas prácticas en la organización de la lucha contra el trabajo infantil. Los participantes adoptaron la Declaración de Accra, que se presentó durante un evento paralelo consagrado a la economía rural en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil (Buenos



Aires, Argentina, 14-16 de noviembre de 2017). La IPCCLA celebra reuniones anuales desde su creación en 2007. En su última reunión, celebrada en diciembre de 2019, los participantes debatieron sobre una mayor colaboración en los países prioritarios (Ghana, Malawi, Malí, Uganda y República Unida de Tanzania), algunos de los cuales son también países pioneros de la Alianza 8.7. La IPCCLA convino en utilizar la Declaración de Accra como principal documento para señalar a la atención de los responsables de la formulación de políticas las causas fundamentales del trabajo infantil en la agricultura. Está previsto que presente información actualizada sobre sus actividades en las reuniones que el Grupo de Coordinación Mundial de la Alianza 8.7 celebrará en 2020, como cuestión inscrita de oficio en el orden del día.

- 30.** El lanzamiento a alto nivel de la EPIC, la coalición multipartita liderada por la OIT, ONU-Mujeres y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), tuvo lugar en septiembre de 2017 durante el 72.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La EPIC ayuda a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a obtener progresos concretos y coordinados hacia la consecución de la meta 8.5 de los ODS. La EPIC también se ha lanzado en diversas regiones: en Panamá para América Latina y el Caribe en enero de 2018, en Bangkok para Asia y el Pacífico en febrero de 2018, en Burkina Faso para África francófona en diciembre de 2018 y en Jordania para los Estado Árabes en diciembre de 2019. Estos eventos han permitido incrementar el apoyo, la sensibilización y la colaboración de los mandantes en favor de los objetivos establecidos. Hasta la fecha, la coalición cuenta con más de 40 miembros activos, y su Comité Directivo está integrado por los Gobiernos del Canadá, Egipto, Islandia, Jordania, Nueva Zelanda, Panamá, Sudáfrica y Suiza. La Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional también son miembros del Comité. Desde el lanzamiento de la EPIC, la Secretaría y sus miembros han organizado diversas actividades de formación *inter pares* a nivel mundial, ya señaladas en el marco del componente II. Además, en 2018, dirigentes mundiales representantes de gobiernos, de empresas del sector privado, de sindicatos y de organizaciones de la sociedad civil suscribieron 44 compromisos solemnes con miras a adoptar medidas concretas para reducir la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres.
- 31.** Se está tratando de conseguir financiación para el Programa Mundial sobre los Derechos en el Trabajo, que prevé la celebración de reuniones mundiales y regionales a fin de promover la aplicación de la meta 8.8 de los ODS relativa a la protección de los derechos laborales. Estas reuniones se centrarán en la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En este marco, se organizarán las siguientes reuniones: *a)* cinco reuniones regionales en colaboración con otras organizaciones internacionales y regionales, y *b)* un coloquio internacional de alto nivel sobre el tema «libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: materializar las promesas para los próximos cien años de la OIT».
- 32.** En apoyo de las diversas alianzas mencionadas en relación con los ODS, varias notas sobre los ODS que hacen referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo están ahora disponibles en el sitio web de la OIT. En 2018 y 2019, se prepararon notas temáticas sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Esas notas están actualmente disponibles en forma de proyecto y deberán actualizarse a la luz de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, así como de otras contribuciones conexas como la declaración de las Naciones Unidas titulada «Avanzando hacia un decenio de acción y resultados en favor del desarrollo sostenible».

- 33.** En 2019-2020, la Plataforma sobre el trabajo infantil (CLP) amplió su composición intersectorial, de manera que ahora cuenta entre sus miembros con empresas de las industrias del vestido, automóvil, cosmética, alimentación y bebidas, telecomunicaciones, comercio y explotación minera. En el curso de ese mismo periodo, la Plataforma inició consultas sobre la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de suministro en la India, Marruecos y Viet Nam. La presidenta de la Alianza 8.7 y representantes de una veintena de empresas multinacionales participaron en su reunión anual, celebrada en París en noviembre de 2019.
- 34.** La Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de seres humanos consta actualmente de 15 miembros y socios. Desde su creación en junio de 2017, se ha dirigido a más de 300 representantes de pequeñas y medianas empresas de diversos sectores a fin de sensibilizar (en particular sobre la cuestión de la contratación equitativa de los trabajadores nacionales y migrantes), intercambiar buenas prácticas y comprender los desafíos que enfrentan, en particular en lo que respecta al marco normativo. La Red organizó seminarios en línea para sus miembros sobre temas de interés, realizó un estudio y facilitó la participación de sus miembros en eventos de alcance mundial.
- 35.** La IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, organizada por el Gobierno de la Argentina, se celebró en Buenos Aires en noviembre de 2017. Además de los 96 compromisos contraídos, los participantes adoptaron también una declaración en la que se insta a los gobiernos, a los interlocutores sociales, a las organizaciones internacionales y regionales, a las organizaciones de la sociedad civil y a todas las demás partes interesadas pertinentes a que adopten principios y medios de acción concretos para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Desde la celebración de la Conferencia, los esfuerzos destinados a lograr la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso se han intensificado y acelerado en muchos países. La Conferencia sirvió también para fomentar la concertación de nuevas alianzas, intensificar la adopción de medidas por parte de los interlocutores sociales a nivel nacional y mundial, e impulsar una sensibilización y un compromiso de alto nivel a escala mundial y regional. La renovación del compromiso y las nuevas medidas adoptadas tras la celebración de la Conferencia han entrañado una intensificación de los esfuerzos destinados a movilizar recursos a distintos niveles. El Consejo de Administración examinará, en su presente reunión, informaciones actualizadas sobre la preparación de la V Conferencia Mundial.
- 36.** La Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible se utiliza para los seminarios de formación organizados en cooperación con el Centro de Turín. Consta de áreas temáticas específicas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la libertad sindical y la libertad de asociación, la igualdad de género y la no discriminación, el diálogo social y el tripartismo, y las condiciones de trabajo. Además, la colección de recursos de la Plataforma contiene buenas prácticas sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y una sección consagrada a las normas internacionales del trabajo accesibles a través de NORMLEX.
- 37.** Si bien la norma ambiental y social del Banco Mundial relativa al empleo y a las condiciones de trabajo no menciona expresamente las normas fundamentales del trabajo de la OIT, la Oficina ha presentado comentarios sobre las notas de orientación para esta norma, y el Centro de Turín está desarrollando un curso sobre la aplicación de las normas del trabajo a las cláusulas de salvaguardia de las instituciones financieras internacionales. Este curso está destinado a especialistas en sostenibilidad ambiental y social de bancos de desarrollo multilaterales y nacionales y de bancos comerciales. El primer curso está previsto para el cuarto trimestre de 2020.

- 38.** Habida cuenta del creciente interés manifestado por varias instituciones financieras de colaborar en relación con la aplicación de sus salvaguardias en materia de préstamos e inversiones y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Oficina está estudiando las posibles opciones con miras a la concertación de acuerdos de cooperación formales con estas instituciones.

## ▶ **Conclusión**

---

- 39.** En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, es importante recordar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo son indispensables para lograr el trabajo decente y la justicia social y son esenciales para «reconstruir mejor». La Oficina seguirá aplicando el plan de acción, adaptando sus herramientas y orientaciones según corresponda para garantizar la promoción y la protección de esos principios y derechos fundamentales.