



► Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en una encrucijada decisiva

Conferencia Internacional del Trabajo
112.ª reunión, 2024

Informe V

► Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en una encrucijada decisiva

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), en su versión enmendada en 2022

Quinto punto del orden del día



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en una encrucijada decisiva - 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), en su versión enmendada en 2022*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024. © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

ISBN 978-92-2-039734-3 (impreso)
ISBN 978-92-2-039735-0 (web PDF)
ISSN 0251-3226

Publicado también en:

alemán: ISBN 978-92-2-039742-8 (impreso), ISBN 978-92-2-039743-5 (web PDF);
árabe: ISBN 978-92-2-039736-7 (impreso), ISBN 978-92-2-039737-4 (web PDF);
chino: ISBN 978-92-2-039738-1 (impreso), ISBN 978-92-2-039741-1 (web PDF);
francés: ISBN 978-92-2-039739-8 (impreso), ISBN 978-92-2-039740-4 (web PDF);
inglés: ISBN 978-92-2-039732-9 (impreso), ISBN 978-92-2-039733-6 (web PDF);
ruso: ISBN 978-92-2-039744-2 (impreso), ISBN 978-92-2-039745-9 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Índice

	Página
Introducción.....	5
Capítulo 1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: situación y tendencias.....	9
1.1. Un mundo cada vez más complejo e impredecible: repercusiones para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	9
1.2. Situación de los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	15
1.2.1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	15
1.2.2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	19
1.2.3. La abolición efectiva del trabajo infantil	21
1.2.4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	24
1.2.5. Un entorno de trabajo seguro y saludable.....	27
Capítulo 2. Medidas en materia de políticas para lograr avances sobre el terreno con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	31
2.1. Medidas en materia de políticas adoptadas por los mandantes	31
2.1.1. Iniciativas dirigidas a mejorar la legislación y las políticas	31
2.1.2. Medidas adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	39
2.2. Medidas adoptadas por la Oficina para apoyar el avance de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	41
2.2.1. Descripción general	41
2.2.2. Coherencia interna y sinergias	42
2.2.3. Ámbitos de la asistencia técnica de la Oficina	48
2.2.4. Investigación y estadísticas.....	53
2.2.5. Acción normativa	56
2.2.6. Alianzas, iniciativas para el desarrollo y marcos de cooperación	58
Capítulo 3. Revitalización de las medidas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo	63

Lista de gráficos

1. Tasas de densidad sindical por región en 2019 (en porcentaje)	18
2. Número y prevalencia de personas en situación de trabajo forzoso en 2016 y 2021	20
3. Número y prevalencia de niños en situación de trabajo infantil en 2016 y 2020	22
4. Ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT.....	57

► Introducción

1. En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (en adelante, «Declaración de 1998») a raíz del llamamiento realizado en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en 1995 en Copenhague, en el que se exhortaba a la salvaguardia y la promoción de «los derechos básicos de los trabajadores» con el fin de lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible. En la Declaración de 1998, que fue enmendada en 2022 ¹, se señala expresamente que todos los Miembros tienen el compromiso, derivado de su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios fundamentales que son objeto de los convenios y otros instrumentos fundamentales ². En ella también se reconoce el compromiso de la OIT de ayudar a sus Miembros a obrar en ese sentido ³.
2. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (en adelante, «Declaración sobre la Justicia Social»), adoptada en 2008 y actualizada en 2022, se establecieron posteriormente cuatro objetivos estratégicos de igual importancia, a saber: promover el empleo; adoptar y ampliar medidas de protección social; promover el diálogo social; y respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en adelante, «PDFT»). El seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social prevé un sistema de discusiones recurrentes por la Conferencia Internacional del Trabajo a fin de que la OIT pueda comprender mejor las diversas situaciones y necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos. En las discusiones recurrentes también se evalúan los resultados de las actividades de la OIT con respecto a esos objetivos a fin de fundamentar las discusiones acerca de la planificación estratégica y del Programa y Presupuesto de la OIT ⁴.
3. La última discusión recurrente sobre los PDFT se celebró en 2017 ⁵, tras la cual el Consejo de Administración adoptó un plan de acción para el periodo 2017-2023. Dicho plan de acción incluía tres componentes principales: realización de los PDFT a nivel nacional; movilización de los medios

¹ La enmienda tuvo como objeto incluir un entorno de trabajo seguro y saludable como quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) y establecer el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales. OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), ILC.110/Resolución I, 2022.

² Los convenios fundamentales son los siguientes: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (en adelante, «Protocolo de 2014») constituye el 11.º instrumento fundamental.

³ El consiguiente compromiso más amplio de la OIT de ayudar a sus Miembros en sus esfuerzos a fin de lograr el cumplimiento general del Programa de Trabajo Decente se destaca en la [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#).

⁴ OIT, [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, párr. 15.2.

⁵ OIT, [Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017.

de acción de la OIT, y fortalecimiento de las alianzas a nivel mundial, regional y nacional para promover los PDFT⁶. En él también se establecían las prioridades estratégicas en torno a la promoción de los PDFT en las economías rural e informal, las empresas y las cadenas de suministro y en situaciones de crisis y de fragilidad⁷. En el presente informe se repasan las tendencias, los desafíos y los progresos en el avance de los PDFT a nivel mundial desde 2017, en el marco general del plan de acción y en referencia a la Estrategia integrada sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2017-2023 (en adelante, «Estrategia integrada sobre los PDFT») como base para evaluar la labor de la OIT y determinar las prioridades futuras.

4. Como derechos humanos universales e inalienables, los PDFT deben desempeñar un papel esencial en la consolidación de sociedades justas y equitativas, a la vez como derechos y como condiciones habilitadoras⁸. En particular, la OIT ha subrayado sistemáticamente la importancia de los PDFT para avanzar en la aplicación de todas las normas internacionales del trabajo como forma de lograr los objetivos establecidos en la Constitución de la OIT⁹. También se ha destacado que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son derechos habilitadores especialmente importantes. Además, la aplicación efectiva de los PDFT es un factor crucial que contribuye a la consecución de múltiples Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los objetivos 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente y crecimiento económico), 10 (reducción de las desigualdades) y 16 (paz, justicia e instituciones sólidas)¹⁰.
5. Cuando se celebra la presente discusión recurrente, los PDFT se encuentran en una encrucijada decisiva: corren un mayor riesgo, pero también revisten una renovada importancia. El mundo del trabajo se ha visto sacudido por una serie de fuertes embates en los últimos cinco años, con importantes repercusiones para el avance de los PDFT. La pandemia de COVID-19 no solo ha tenido graves consecuencias en la salud pública, sino que también ha provocado una pérdida generalizada de puestos de trabajo y medios de subsistencia en todo el mundo, revirtiendo los avances en la reducción de la pobreza y comportando un aumento de la informalidad¹¹. Aunque las repercusiones económicas directas de la pandemia se han atenuado en la mayoría de los países, la multiplicidad y la concatenación de crisis económicas y políticas, las tensiones geopolíticas —incluidos varios conflictos armados de gran magnitud— y las persistentes perturbaciones en las cadenas de suministro han seguido limitando la recuperación del mercado de trabajo¹². Al mismo tiempo, el deterioro del Estado de derecho y del respeto de las libertades civiles y de los derechos humanos y la reducción del espacio democrático han socavado gravemente la aplicación de todos los PDFT en algunos países. Estos acontecimientos mundiales se han combinado con tendencias estructurales a más largo plazo en el mundo del

⁶ OIT, *Cuestiones derivadas de las labores de la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo – 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.), 2017.

⁷ OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019.

⁸ Los PDFT también han sido reconocidos como derechos humanos en otras fuentes de derecho internacional, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y varios tratados fundamentales de las Naciones Unidas sobre derechos humanos.

⁹ OIT, Declaración sobre la Justicia Social.

¹⁰ Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 70/1, *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1 (2015).

¹¹ Aunque los trabajadores en la economía informal se vieron afectados de forma desproporcionada por las pérdidas de puestos de trabajo en el periodo álgido de la pandemia (OIT, «*Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo. Novena edición*», mayo de 2022), desde 2021 el empleo informal ha aumentado a un ritmo mayor que el del trabajo formal, lo que ha conllevado un ligero incremento de las tasas de informalidad en términos generales (OIT, «*Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición: La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis*», octubre de 2022).

¹² OIT, «*Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición*».

trabajo —como la persistente informalidad, las crecientes repercusiones adversas del cambio climático y las transformaciones estructurales en la organización de la producción y el trabajo—, lo que ha creado un entorno complejo y difícil para el ejercicio efectivo de todos los PDFT.

6. Aunque las experiencias nacionales han variado, este difícil panorama general ha contribuido a una paralización del progreso —y, en algunos casos, al retroceso— en el avance de los PDFT en el mundo. Desde la última discusión recurrente, han persistido importantes lagunas en materia de aplicación —y, de hecho, en muchos casos se han ampliado— en todas las categorías de PDFT. Si bien se han adoptado numerosas e importantes medidas para lograr avances en los PDFT a nivel nacional (tal como se describe en el capítulo 2 del presente informe), ello no ha bastado, tanto en términos de escala como de alcance. Es necesario hacer mucho más a todos los niveles —en el plano jurídico, de políticas e institucional— para revertir las tendencias negativas y lograr avances en los PDFT.
7. Las últimas iniciativas encabezadas por la OIT y en el marco más amplio del sistema multilateral están infundiendo un nuevo impulso para acelerar los avances en la aplicación de los PDFT. La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto derecho fundamental ha revitalizado los esfuerzos generales para lograr el avance de los PDFT y su carácter complementario. Asimismo, el apoyo de la comunidad internacional —en particular, el G7, el G20 y la Unión Europea— a la promoción de la negociación colectiva es cada vez mayor ¹³. Por otro lado, la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) reafirma el papel de los PDFT y reconoce claramente que la falta de ejercicio pleno de los PDFT es una de las causas profundas de la violencia y el acoso. En el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil de 2022, se incluye una hoja de ruta fundamental para desplegar esfuerzos mundiales contra el trabajo infantil, al tiempo que se reafirma la relación complementaria entre los cinco PDFT. La renovada atención concedida al multilateralismo para promover el desarrollo sostenible, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social y especialmente en el contexto de esta, ofrece múltiples oportunidades para establecer los PDFT como objetivo y como motor del progreso social y económico. Por ejemplo, en el sistema de las Naciones Unidas, los marcos estratégicos generales, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), los ODS y el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos iniciado por el Secretario General de las Naciones Unidas ¹⁴, incluyen, todos ellos, una referencia expresa a los PDFT. La Cumbre del Futuro, organizada por las Naciones Unidas en 2024, y la Cumbre Social Mundial en 2025 también constituyen oportunidades cruciales para subrayar la centralidad de los PDFT para la consecución de los objetivos mundiales de desarrollo más amplios.
8. El informe se articula de la siguiente manera: en el capítulo 1 se expone el panorama general mediante la evaluación de los principales acontecimientos y tendencias mundiales con respecto a los PDFT a lo largo de los siete años transcurridos desde la última discusión recurrente, celebrada en 2017; en el capítulo 2 se analizan los esfuerzos desplegados por los mandantes y la Oficina para lograr avances en los PDFT sobre el terreno durante el periodo de siete años examinado, y en el capítulo 3 se estudian las principales prioridades para revitalizar la labor con respecto a los PDFT en el futuro.

¹³ OIT, *Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva*, GB.349/POL/2, 2023, párr. 4.

¹⁴ Naciones Unidas, *La aspiración más elevada: Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos*, 2020.

► Capítulo 1

Principios y derechos fundamentales en el trabajo: situación y tendencias

9. En este capítulo se ofrece un panorama general del contexto global para el cumplimiento efectivo de los PDFT. En la sección 1.1 se evalúan las principales macro tendencias políticas, económicas y del mercado de trabajo y sus repercusiones para los PDFT. En la sección 1.2 se resumen las tendencias recientes con respecto a cada una de las cinco categorías de PDFT, dedicando una atención especial a las novedades que se han producido desde la última discusión recurrente sobre los PDFT en 2017.

1.1. Un mundo cada vez más complejo e impredecible: repercusiones para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

10. **La pandemia de COVID-19 y las graves perturbaciones económicas consiguientes provocaron un retroceso en los avances obtenidos en todos los PDFT.** La pandemia no solo tuvo importantes repercusiones en la salud pública, sino que también comportó una pérdida generalizada de puestos de trabajo y de medios de subsistencia en el mundo del trabajo, revirtiendo los logros en los niveles de vida. La pandemia afectó a los PDFT de muy diversas formas. Los trabajadores sin ingresos, escasos ahorros a los que recurrir y limitadas ayudas públicas se volvieron más vulnerables a situaciones de explotación laboral, incluidas varias formas de trabajo forzoso, como la servidumbre por deudas. Asimismo, se produjo una intensificación de la discriminación preexistente con respecto al empleo y la ocupación. La pandemia también se asoció a un incremento de las tasas de violencia de género y de acoso en el trabajo y en otros ámbitos, incluida la violencia doméstica, en parte debido al aumento de las modalidades de trabajo a distancia que incrementaron la exposición de las víctimas-supervivientes. La pérdida de puestos de trabajo y de ingresos en los hogares, unido a la interrupción de los sistemas educativos, agravaron el riesgo de trabajo infantil. Los sindicatos manifestaron su inquietud por el uso de la pandemia de COVID-19, en algunos casos, para aprobar por la vía rápida legislación que restringía los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva en el contexto de restricciones más amplias de los derechos civiles y políticos¹⁵. La pandemia tuvo repercusiones especialmente graves para el objetivo de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable. A ese respecto, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores enfrentaron desafíos sin precedentes para proteger la salud de los trabajadores y mantener al mismo tiempo las actividades esenciales.
11. **Los efectos persistentes de la pandemia de COVID-19, combinados con crisis económicas y políticas múltiples y simultáneas, han perpetuado un entorno difícil para avanzar en los PDFT.** La escasez de oportunidades de trabajo decente resultante, y que aún persiste, ha empujado a más trabajadores a aceptar empleos de menor calidad y ha dejado a un creciente número de trabajadores sin acceso a protección social y jurídica adecuada¹⁶. El continuo

¹⁵ Confederación Europea de Sindicatos, *Trade Union Rights and COVID-19*, COVID-19 WATCH, ETUC Briefing Notes, 2020.

¹⁶ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*, 2023, 12.

incremento de las presiones inflacionarias está presionando a la baja los salarios reales y el poder adquisitivo de otras formas de ingresos del trabajo, con un efecto desproporcionadamente adverso para los hogares más pobres. Los elevados tipos de interés y el endurecimiento general de las condiciones financieras están incrementando el riesgo de endeudamiento excesivo, en particular en los países en desarrollo agobiados por la deuda, con importantes repercusiones para sus condiciones en el mercado de trabajo, el crecimiento salarial y el empleo ¹⁷. En muchos países, los Gobiernos están respondiendo a este contexto económico con medidas de saneamiento presupuestario y de austeridad, lo que dificulta la recuperación económica y social tras la pandemia e introduce nuevas amenazas para lograr avances en los PDFT.

12. **El número de conflictos armados y de situaciones de mayor inseguridad y fragilidad está creciendo en el mundo.** En 2022, los contextos frágiles representaron una cuarta parte (23 por ciento) de la población mundial y tres cuartas partes (73 por ciento) de las personas que viven en situación de pobreza extrema en el mundo ¹⁸. A finales de ese año, el número de desplazados por la fuerza debido a conflictos, persecución u otras crisis ascendía a más de 108 millones, una cifra que ha aumentado de manera constante en los últimos cinco años ¹⁹. Las situaciones de crisis y fragilidad pueden tener enormes costos económicos y es evidente que existe un «círculo vicioso» que las conecta con el desempleo, el trabajo sin contrato y no declarado, otros déficits de trabajo decente y, en última instancia, vulneraciones de los PDFT ²⁰. Por su parte, el desempleo y los déficits de trabajo decente también pueden contribuir de forma importante a las situaciones de conflicto y fragilidad, creando o exacerbando las tensiones y reclamaciones sociales que a menudo alimentan esas situaciones.
13. **Las situaciones de crisis y fragilidad repercuten en los PDFT a través de numerosos cauces.** En muchos países afectados, los conflictos armados y el derrumbe del Estado de derecho, por ejemplo, han socavado las bases para el ejercicio de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, así como otros derechos civiles y políticos ²¹. Las crisis afectan de forma desproporcionada a las poblaciones ya marginadas, como las que sufren discriminación por motivos de raza, etnia, religión, origen social, ascendencia nacional u otros motivos. La mayor parte de los conflictos intraestatales están vinculados a la exclusión y la discriminación de minorías ²². Cuando las familias pierden su fuente de ingresos debido a la destrucción de sus medios de subsistencia, es más probable que recurran al trabajo infantil como estrategia de supervivencia. Las situaciones de conflicto armado también pueden dar lugar al reclutamiento o asociación de niños a fuerzas o grupos armados. Los desplazamientos de población asociados con numerosas crisis de gran envergadura aumentan el riesgo de trata con fines de trabajo forzoso. El movimiento más amplio hacia la informalidad que acompaña a muchas

¹⁷ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024 [véase el resumen ejecutivo en español en: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*].

¹⁸ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *States of Fragility 2022*, 2022.

¹⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *Tendencias Globales: Desplazamiento Forzado en 2022*, 2023. A efectos comparativos, se estima que había 68,5 millones de desplazados por la fuerza a finales de 2017 (ACNUR, *Tendencias Globales: Desplazamiento Forzado en 2017*, 2018).

²⁰ OIT, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, 2021.

²¹ Confederación Sindical Internacional, *Informe sobre la libertad 2022: Los sindicatos construyen la paz*, 2022; OIT, *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*, 2021; OIT y Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas, *Paz sostenible a través del trabajo y el empleo decente*, 2021, 9.

²² Asamblea General de las Naciones Unidas, *Prevención de conflictos mediante la protección de los derechos humanos de las minorías: Informe del Relator Especial sobre cuestiones de las minorías, Fernand de Varennes*, A/HRC/49/46, 2022, tal como se cita en: OIT, *Promoción de la justicia social: Memoria del Director General*, ILC.111/I(A) (Rev.), 2023, 14.

crisis tiene repercusiones directas en la salud y seguridad en el trabajo (SST) de los trabajadores afectados. Los esfuerzos de reconstrucción posteriores a una crisis de gran magnitud también pueden comportar la exposición de los trabajadores a graves riesgos de SST.

14. **Un mayor deterioro del Estado de derecho, del espacio democrático y del respeto de las libertades civiles y de los derechos humanos ha socavado gravemente el cumplimiento de todos los PDFT en algunos países.** En 2023, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) observó con preocupación el aumento de las disparidades entre los Estados Miembros de la OIT en lo que respecta a las libertades civiles, los derechos fundamentales y el Estado de derecho, y su efecto adverso en la aplicación efectiva de los PDFT ²³. El auge de regímenes nacionalistas y más autoritarios en algunos países ha provocado una contracción del espacio democrático y restricciones de las libertades civiles que sustentan los PDFT y, en particular, del ejercicio efectivo de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ²⁴. El Comité de Libertad Sindical ha afirmado sistemáticamente la importancia crucial de las libertades civiles, del sistema democrático y del respeto de los derechos humanos fundamentales como condiciones previas para el ejercicio efectivo de la libertad sindical (véase la sección 2.2) ²⁵.
15. **La persistencia de la informalidad sigue impidiendo el logro de avances en los PDFT.** Según las estimaciones de la OIT, el 58 por ciento del empleo mundial era informal en 2022 —el 89 por ciento del cual en países de bajos ingresos—, lo que indica que más de 2 000 millones de trabajadores tenían empleos con escaso o ningún reconocimiento de derechos en la legislación y en la práctica ²⁶. La informalidad afecta negativamente a los PDFT de múltiples formas. La falta de reconocimiento y protección jurídicos significa que los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal carecen a menudo de la posibilidad de constituir sindicatos u organizaciones de empleadores legalmente reconocidos o de afiliarse a ellos. Por consiguiente, quedan generalmente excluidos de los procesos formales de negociación colectiva y tienen pocas oportunidades de participar en el diálogo social o de ejercer de otra forma su derecho a expresarse de forma colectiva. Los elevados niveles de vulnerabilidad socioeconómica y la frágil gobernanza del trabajo que caracterizan las actividades económicas informales también incrementan el riesgo de otros déficits de PDFT ²⁷. Por ejemplo, la incidencia del trabajo forzoso y del trabajo infantil es notablemente mayor en los sectores en los que la informalidad es elevada, como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico ²⁸. La informalidad también es, a la vez, una causa y una consecuencia de la discriminación en el empleo y la ocupación. La discriminación por motivos de género, edad, origen étnico o discapacidad suele ser un factor que contribuye a restringir el acceso al empleo formal ²⁹, mientras que los trabajadores en la economía informal

²³ OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, ILC.111/III(A), 51.

²⁴ OIT, *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párrs. 68 a 71.

²⁵ OIT, *Recopilación de decisiones*, sexta edición, párrs. 68 a 71.

²⁶ ILOSTAT, estimaciones modelizadas (noviembre de 2022).

²⁷ OIT y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), *El papel de la protección social en la eliminación del trabajo infantil: Examen de datos empíricos y repercusiones políticas*, 2022; OIT y UNICEF, *Trabajo Infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*, 2021; OIT, Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022 [véase el resumen ejecutivo en español en: *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzado*].

²⁸ OIT, *Women and Men in the Informal Economy; A Statistical Update*, 2023, 25.

²⁹ Por ejemplo, OIT, *Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, 2002, párrs. 19 y 20; OIT, *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*, 2015 (núm. 204); OIT y OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019, 29 y 141.

con frecuencia sufren discriminación, estigmatización y acoso³⁰. Por último, una protección jurídica limitada (y una aplicación deficiente), así como una falta de acceso a formación y equipos, significa que las normas de SST son generalmente escasas en las economías informal y rural³¹.

16. **El cambio climático está teniendo un amplio y creciente impacto en el mundo del trabajo, con importantes implicaciones para el avance de los PDFT.** Los efectos combinados de los cambios marginales en las temperaturas, unidos a las modificaciones en los sistemas físicos y biológicos, y los fenómenos meteorológicos más frecuentes e intensos, como sequías e inundaciones, amenazan cada vez más los medios de subsistencia, la salud y la productividad de los trabajadores. Los riesgos son especialmente acusados para las poblaciones de las zonas rurales que trabajan en la agricultura, un sector que sigue proporcionando sustento, según las estimaciones, a 874 millones de personas en todo el mundo³², incluidos muchos de los grupos de población más vulnerables³³. Las repercusiones adversas del cambio climático están afectando igualmente a otros sectores caracterizados por la informalidad y los déficits de trabajo decente —y, por tanto, especialmente susceptibles a vulneraciones de los PDFT—³⁴. El cambio climático también está impulsando la migración laboral forzada, lo que, a falta de marcos de gobernanza eficaces, puede incrementar el riesgo de que los trabajadores sufran abuso y explotación³⁵.
17. **Un creciente número de vulneraciones de los PDFT pueden imputarse, directa o indirectamente, a las repercusiones del cambio climático.** El cambio climático está cada vez más reconocido como un multiplicador de la amenaza de trabajo infantil, especialmente en el sector de la agricultura³⁶. Se ha demostrado que la exposición a perturbaciones meteorológicas relacionadas con el cambio climático provoca un incremento del trabajo infantil como estrategia de supervivencia familiar para mitigar la pérdida de ingresos³⁷. La disminución de la productividad agrícola en algunos contextos está provocando un desplazamiento del trabajo infantil de la agricultura a otros sectores no agrícolas, como la minería o el sector manufacturero³⁸. El cambio climático también está azuzando los conflictos por los escasos recursos y aumentando el riesgo de las peores formas de trabajo infantil, incluidas la participación en conflictos armados y la trata de niños³⁹. El cambio climático representa igualmente una

³⁰ OIT, «Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación», en: *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*, 2013; Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), «Informal Workers and the Law», s. f.

³¹ Por ejemplo: OIT, *Propuestas y hoja de ruta para la revisión de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptada en la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003) y para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo*, GB.347/INS/7, 2023.

³² OIT, *Working and employment conditions in the agriculture sector in Thailand: A survey of migrants working on Thai sugarcane, rubber, oil palm and maize farms*, 2021, ii.

³³ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo*, 2019, 19; OIT, *El COVID-19 y su impacto en la agricultura y la seguridad alimentaria*, 2020, 1.

³⁴ OIT, *Cómo hacer frente a los efectos del cambio climático en el trabajo*, GB.329/POL/3, 2017; UNICEF, *Niños y niñas desplazados por el cambio climático: prepararse para un futuro que ya está aquí*, 2023.

³⁵ OIT, *Human mobility and labour migration related to climate change in a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2022.

³⁶ OIT, *Issue Paper on Child Labour and Climate Change*, 2023.

³⁷ OIT, *Vulnerabilities to Child Labour*, 2022, 2.

³⁸ Lisa Myers y Laura Theytaz-Bergman, *Child Labour Report 2017: The Neglected Link, Effects of Climate Change and Environmental Degradation on Child Labour*, 2017.

³⁹ Beth Njeri Njiru, «Climate Change, Resource Competition, and Conflict amongst Pastoral Communities in Kenya», en: *Climate Change, Human Security and Violent Conflict*, eds. Jürgen Scheffran et. al., 2012; 513 a 527; Michał Burzyński et al., «Climate Change, Inequality, and Human Migration», en: *Journal of the European Economic Association* 20, núm. 3 (2022), 1145-1197.

importante amenaza para la SST ⁴⁰. El estrés térmico es un riesgo creciente en ciertas regiones y tiene más probabilidades de afectar de forma desproporcionada a los trabajadores de países en desarrollo con sistemas de protección de la SST inadecuados. A nivel mundial, el incremento del estrés térmico podría provocar una pérdida de la productividad del 2,2 por ciento, lo que equivale a 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo ⁴¹. Otros riesgos para la SST que están aumentando debido al cambio climático incluyen los peligros relacionados con los fenómenos meteorológicos extremos, las enfermedades transmitidas por los insectos (como la malaria), la exposición al polvo y los incendios forestales ⁴².

- 18. Las medidas de adaptación al cambio climático y de mitigación de sus efectos también tienen implicaciones importantes —aunque insuficientemente comprendidas— para los PDFT.** En la agricultura, los programas para alentar las prácticas agrícolas climáticamente inteligentes que incrementan la productividad frente al cambio climático también pueden tener la consecuencia indeseada de aumentar la demanda de trabajo infantil si no se tiene en cuenta este riesgo al diseñar los programas ⁴³. La transición a una economía circular ya está teniendo efectos en los puestos de trabajo en sectores peligrosos relacionados con el mantenimiento y la reparación, el desmantelamiento y el reciclaje, que —sin una regulación adecuada— podrían tener consecuencias negativas en la seguridad y salud de los trabajadores ⁴⁴. Una transición justa requiere una coherencia entre las políticas de acción climática y los esfuerzos destinados a promover los PDFT. Ello significa, sobre todo, que la acción climática debería estructurarse de forma que promueva los PDFT y no comporte, por el contrario, consecuencias negativas indeseadas para el cumplimiento de estos; resulta igualmente importante que los PDFT apoyen y no socaven una transición justa (por ejemplo, favoreciendo la rápida eliminación gradual de los combustibles fósiles, en particular el carbón, y reestructurando la economía).
- 19. Las actuales transformaciones estructurales en la organización de la producción y el trabajo están teniendo importantes repercusiones para los PDFT.** Aunque no es un fenómeno nuevo, la prevalencia del empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y por llamada y el trabajo en —o a través de— plataformas digitales ha aumentado de forma constante en los últimos años, mientras que la pandemia de COVID-19 dio lugar a una rápida expansión del trabajo basado en el domicilio, incluido el teletrabajo ⁴⁵. Si bien estas diversas formas emergentes de empleo pueden ofrecer nuevas oportunidades y aportar beneficios a los trabajadores y empresas, también pueden exacerbar los déficits de trabajo decente y plantear desafíos para el ejercicio de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

⁴⁰ OIT, GB.347/INS/7, párr. 11.

⁴¹ OIT, *Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*, 2019, 13. Para 2030, se estima que el 2,2 por ciento de las horas de trabajo mundiales podrían perderse por estrés térmico, principalmente en la agricultura y la construcción. OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*, 27.

⁴² OIT, *Vulnerabilities to Child Labour*, 4.

⁴³ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, *¿Cómo pueden ayudar las políticas y estrategias agrícolas a poner fin al trabajo infantil en la agricultura?*, 2020.

⁴⁴ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, «Economía circular: efectos sobre la seguridad y la salud en el trabajo», s. f.

⁴⁵ Véase, por ejemplo, un análisis de las tendencias mundiales en: OIT, *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*, ILC.111/V (Rev.), 2023, parte 1.2 y OIT y Organización Mundial de la Salud (OMS), *Healthy and Safe Telework – Technical Brief*, 2021.

20. **Se ha producido un incremento constante del trabajo en —o a través de— plataformas digitales en los últimos años** ⁴⁶. El trabajo en plataformas puede estimular la creación de empleo y ampliar las opciones de empleo para grupos que, de otro modo, enfrentarían obstáculos para acceder al mercado de trabajo, como las mujeres en situaciones vulnerables, los jóvenes, las personas con discapacidad y los migrantes. Sin embargo, el trabajo en plataformas en muchos contextos también está asociado con niveles más elevados de informalidad, salarios bajos e inseguros, exposición a condiciones de SST deficientes, falta de protección laboral y social, dificultades en el ejercicio de los derechos de libertad de asociación, de libertad sindical y de negociación colectiva y discriminación ⁴⁷. Si bien los convenios fundamentales son aplicables a todos los trabajadores, muchos marcos jurídicos nacionales solo garantizan esos derechos en el contexto de una relación empleador-asalariado. Ello excluye en la práctica a la mayoría de los trabajadores en plataformas digitales, porque generalmente están clasificados como trabajadores por cuenta propia, independientemente de la naturaleza real de su relación con las plataformas ⁴⁸. Los algoritmos —que son una parte integral de la forma en que las plataformas de trabajo operan— tienen el potencial de ofrecer resultados más neutros, siempre que se realicen esfuerzos deliberados para eliminar los sesgos inherentes a la mayoría de los datos disponibles hoy para entrenar a la inteligencia artificial y se pongan a prueba los resultados de esos esfuerzos en un contexto de trabajo específico antes del despliegue en la práctica de nuevos sistemas ⁴⁹.
21. **La digitalización del trabajo, impulsada por los avances en la inteligencia artificial, como el aprendizaje automático y los grandes modelos de lenguaje, conlleva importantes implicaciones para los PDFT.** La inteligencia artificial tiene la capacidad de transformar los puestos de trabajo mediante la automatización de las tareas, lo que podría dar lugar a la supresión de puestos de trabajo o a la transformación de perfiles laborales. Los recientes estudios realizados por la OIT sugieren que, si bien existe la posibilidad de pérdida completa de empleos, la posibilidad más amplia de transformación de puestos de trabajo es mayor ⁵⁰. La integración de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo podría influir profundamente en las condiciones de trabajo, la autonomía, el ritmo y la intensidad del trabajo, la utilización de las competencias y las interacciones de los trabajadores con la dirección y los demás compañeros de trabajo. La magnitud de estas repercusiones depende en gran medida de cómo se diseñe y aplique la tecnología. La inteligencia artificial puede dar lugar, potencialmente, a una mayor vigilancia y a una restricción de la facultad discrecional del trabajador, degradando así la calidad del puesto de trabajo. Sin embargo, la participación de los trabajadores en el diseño de la inteligencia artificial, con un amplio margen para la formulación de observaciones y la iteración, puede incrementar la satisfacción y el desempeño en el trabajo. Por consiguiente, el despliegue de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo no debería realizarse sin un diálogo detenido, orientaciones fundamentadas sobre políticas y una reglamentación sólida.

⁴⁶ Aunque es difícil estimar con exactitud el número de trabajadores en las plataformas digitales, las estimaciones realizadas por la OIT indican un notable aumento del número de plataformas que conectan a empresas y clientes con trabajadores, las cuales pasaron de 193 en 2010 a 1 070 en 2023. Rani *et al.* (de próxima publicación), sobre la base de los datos de Crunchbase.

⁴⁷ Felix Hadwiger, *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*, documento de trabajo de la OIT núm. 80, 2023.

⁴⁸ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*, 2021.

⁴⁹ Pawel Gmyrek, Christoph Lutz y Gemma Newlands, *A Technological Construction of Society: Comparing GPT-4 and Human Respondents for Occupational Evaluation in the UK*, documento de trabajo de la OIT núm. 102, 2024.

⁵⁰ Pawel Gmyrek, Janine Berg y David Bescond, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, documento de trabajo de la OIT núm. 96, 2023.

22. Una serie de importantes tendencias están influyendo en la configuración de las cadenas de suministro y en las condiciones de trabajo en estas ⁵¹. Entre ellas, cabe destacar: i) el cambio climático y otros problemas de alcance más general relativos a la sostenibilidad, como la huella de carbono de las cadenas de suministro y el comercio mundial, los efectos del cambio climático en determinados países y sectores, y la demanda de una «economía circular»; ii) la diversificación de la cadena de suministro como estrategia de contención del riesgo, en particular mediante el desarrollo de cadenas regionales de suministro, la relocalización y el traslado de la producción a un país cercano; iii) la digitalización y la automatización de la producción y los servicios, que a veces van acompañadas de una mejora de las competencias y que pueden provocar importantes perturbaciones del empleo en los sectores con un uso intensivo de mano de obra y en los sectores de suministro proclives a la automatización, y iv) el crecimiento de los servicios y la «servicificación» de las cadenas de suministro de productos. El creciente desplazamiento de los mercados finales hacia el Sur Global y el surgimiento de empresas multinacionales en los mercados emergentes también están teniendo importantes repercusiones en las actuales estructuras y concepciones de gobernanza de las cadenas de suministro, especialmente donde los factores de mercado o de consumo (como las opiniones de los consumidores, la rendición de cuentas ante los organismos reguladores y la sociedad civil, los factores determinantes de la reputación y la protección de los activos intangibles) han contribuido a impulsar el trabajo decente. En marzo de 2023, el Consejo de Administración adoptó una estrategia para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, en la que el respeto, la promoción y el cumplimiento efectivo de los PDFT son esenciales para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro.

1.2. Situación de los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo

1.2.1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

23. **Pese a su función crucial para el ejercicio de los demás derechos laborales, los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva siguen enfrentando importantes dificultades en todo el mundo.** Las estimaciones sobre el cumplimiento de esos derechos a nivel nacional, medido por el indicador 8.8.2 de los ODS, muestran déficits persistentes en muchos países y una mejora nimia a nivel mundial desde 2017 ⁵². El lento avance en la tasa de ratificación global de los Convenios núms. 87 y 98 —29 países aún no han ratificado el Convenio núm. 87 y 19 países aún no han ratificado el Convenio núm. 98— también es indicativo de las dificultades para avanzar en el cumplimiento de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva a nivel mundial ⁵³. Las amenazas a los derechos sindicales y las libertades civiles, la protección frente a la discriminación antisindical, la vulneración de los

⁵¹ El contenido de este párrafo proviene principalmente de: OIT, *Análisis de las deficiencias de las medidas normativas y no normativas de la OIT para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro*, WGDWS/2021, 2021, 11 y 12.

⁵² Datos de ILOSTAT. El indicador 8.8.2 de los ODS se basa en la revisión por expertos de las fuentes documentales para evaluar el nivel de cumplimiento nacional de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva en la legislación y en la práctica. Sin embargo, este indicador no es apto para realizar una comparación detallada entre países o regiones, debido a las distintas obligaciones de presentación de memorias (y, por consiguiente, las diferentes fuentes documentales) de los Estados Miembros ratificantes y no ratificantes. OIT, *Methodology for SDG indicator 8.8.2 on labour rights*, ICLS/20/2018/Room document 1, 2018.

⁵³ Se trata del número más elevado de no ratificación de convenios fundamentales, a excepción de los Convenios núms. 155 y 187 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable.

derechos de negociación colectiva y la protección frente a actos de injerencia son las cuestiones que el Comité de Libertad Sindical ha examinado con mayor frecuencia desde la última discusión recurrente.

- 24. El deterioro general experimentado en el respeto de las libertades civiles en muchos países está restringiendo el pleno ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical.** Desde la última discusión recurrente, los órganos de control de la OIT han examinado graves casos de violencia contra dirigentes sindicales en varios países ⁵⁴, lo que también ha incluido la inadecuada investigación por parte de las autoridades de varios casos ⁵⁵ o la detención y prisión arbitrarias y el acoso judicial de dirigentes sindicales y trabajadores ⁵⁶. En muchos casos, esas vulneraciones de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva se han producido en el contexto de restricciones generalizadas de las libertades civiles y de un acoso sistemático de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ⁵⁷. Otras formas de discriminación antisindical, como una protección jurídica inadecuada o una aplicación deficiente de la legislación laboral en la práctica, han sido igualmente examinadas por los órganos de control de la OIT ⁵⁸.
- 25. El ejercicio efectivo de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva también se ha visto limitado por leyes restrictivas y procedimientos administrativos gravosos en muchos países.** Aunque algunos Gobiernos han adoptado medidas reseñables para hacer extensivos esos derechos a grupos previamente excluidos ⁵⁹, importantes categorías de trabajadores —como los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, los trabajadores a domicilio y los trabajadores en la economía de plataformas— a menudo se quedan fuera del ámbito de aplicación de la legislación pertinente en materia de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ⁶⁰. Otras categorías de trabajadores, como los trabajadores de los sectores de la agricultura, la pesca o el transporte, pueden ser objeto de una reglamentación sectorial específica que restringe igualmente el pleno ejercicio de esos derechos ⁶¹. Otros obstáculos incluyen los retrasos excesivos en el tratamiento —o la denegación arbitraria— de la inscripción en el registro de sindicatos; una protección jurídica insuficiente frente la discriminación antisindical, y restricciones de la negociación colectiva (como umbrales de representatividad indebidamente elevados). Aunque su

⁵⁴ Por ejemplo, los casos sometidos recientemente al examen del Comité de Libertad Sindical relativos al Perú, Guatemala y Colombia. OIT, *403.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.348/INS/4, 2023; OIT, *393.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.341/INS/12/1, 2021.

⁵⁵ Por ejemplo, los comentarios formulados por la CEACR con respecto a la falta de progresos sustanciales en la investigación de los recientes asesinatos de varios dirigentes sindicales en Filipinas. OIT, ILC.111/III(A).

⁵⁶ Véanse los casos sometidos recientemente al examen del Comité de Libertad Sindical, incluido el caso relativo a la República Bolivariana de Venezuela. OIT, *397.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.344/INS/15/1, 2022.

⁵⁷ OIT, *CAN/PV.CCL.2*, 2022.

⁵⁸ Por ejemplo, los casos sometidos recientemente al examen del Comité de Libertad Sindical relativos al despido de trabajadores y de dirigentes sindicales en Honduras y los casos relativos a Hungría y Malasia. OIT, *Caso núm. 3383 (Honduras)*, 2022; OIT, *CAN/PV.CCL.2*; OIT, *CAN/PV.14*, 2022.

⁵⁹ Por ejemplo, Jordania. OIT, *Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022*, GB.347/INS/3, 2023, parr. 22.

⁶⁰ Para consultar ejemplos específicos, véase: OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, 2022, 50 y 51. Cabe señalar que los órganos de control de la OIT han observado sistemáticamente que los Convenios núms. 87 y 98 amparan a todos los empleadores y trabajadores sin establecer distinciones sobre la base de su situación contractual.

⁶¹ Véase, por ejemplo, el caso núm. 3387 (Grecia) sometido al examen del Comité de Libertad Sindical con respecto a las restricciones legislativas del alcance de la negociación colectiva para los trabajadores del transporte. OIT, GB.344/INS/15/1.

número sigue disminuyendo ⁶², la persistencia de monopolios sindicales, en la legislación o en la práctica, sigue siendo un importante obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva en algunos países ⁶³.

Tendencias en la afiliación a organizaciones de empleadores y de trabajadores

26. Aunque las tasas de afiliación y los indicadores conexos, como las tasas de densidad sindical, no son mediciones directas del disfrute de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva y deben interpretarse con cautela ⁶⁴, ofrecen información valiosa sobre la forma en que se ejercen en la práctica esos derechos.
27. **En estos últimos años, la densidad de las organizaciones de empleadores ⁶⁵ apenas ha cambiado en el limitado número de países donde se dispone de datos ⁶⁶.** La colaboración con los responsables de la formulación de políticas —y directamente con las empresas de la economía informal— para lograr avances en la formalización de las unidades económicas informales es una prioridad creciente para las organizaciones empresariales y de empleadores internacionales, especialmente en el contexto del actual proceso de recuperación tras la pandemia de COVID-19 ⁶⁷.
28. **Las tasas de densidad sindical han seguido disminuyendo a nivel mundial desde 2017 y los déficits de representación para muchos de los grupos más vulnerables de trabajadores han persistido.** Aunque los sindicatos siguen siendo las mayores organizaciones de afiliación voluntaria del mundo y representan a más de 250 millones de trabajadores, la afiliación entre los asalariados ha dejado de crecer en consonancia con el incremento de la fuerza de trabajo en los últimos años, lo que ha provocado una disminución de las tasas generales de densidad sindical (que han pasado del 20 por ciento en 2008 al 16 por ciento en 2019) ⁶⁸, con importantes variaciones entre regiones (véase el gráfico 1). Los datos disponibles sugieren que las tasas de densidad sindical han disminuido en la mayoría de los principales sectores, sobre todo en el sector manufacturero, en los servicios comerciales privados y en los servicios sociales y comunitarios ⁶⁹. Las tasas de densidad siguen siendo más elevadas en el sector público que en el sector privado ⁷⁰. Si bien la tasa de sindicación de las mujeres es ahora ligeramente superior que la de los hombres, las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos directivos en muchas organizaciones de interlocutores sociales ⁷¹. A pesar de estas tendencias negativas generales, en estos últimos años también se han observado ejemplos exitosos limitados de ampliación de la sindicación entre grupos de trabajadores insuficientemente representados, como los

⁶² Por ejemplo, las recientes reformas emprendidas en el Iraq. OIT, ILC.111/III(A), 186.

⁶³ Por ejemplo, la CEACR ha destacado las restricciones legislativas que pueden dar lugar a un monopolio sindical en países como Bangladesh, Jordania y el Sudán, al tiempo que señala las preocupaciones que persisten con respecto a la aplicación en la práctica de la nueva Ley de Sindicatos de Egipto. OIT, ILC.111/III(A); OIT, *Informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021*, ILC.109/III/Add. (A), 2021.

⁶⁴ Por ejemplo, en contextos en los que la afiliación a organizaciones de empleadores o de trabajadores es obligatoria, como en el caso de los monopolios sindicales, las elevadas tasas de afiliación resultantes no se corresponden necesariamente con el ejercicio pleno y efectivo de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva en la práctica.

⁶⁵ La densidad de las organizaciones de empleadores se mide calculando la proporción del número de asalariados en empresas del sector privado que son miembros de una organización de empleadores con respecto al número total de asalariados en el sector privado.

⁶⁶ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 113.

⁶⁷ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 112-116.

⁶⁸ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 126.

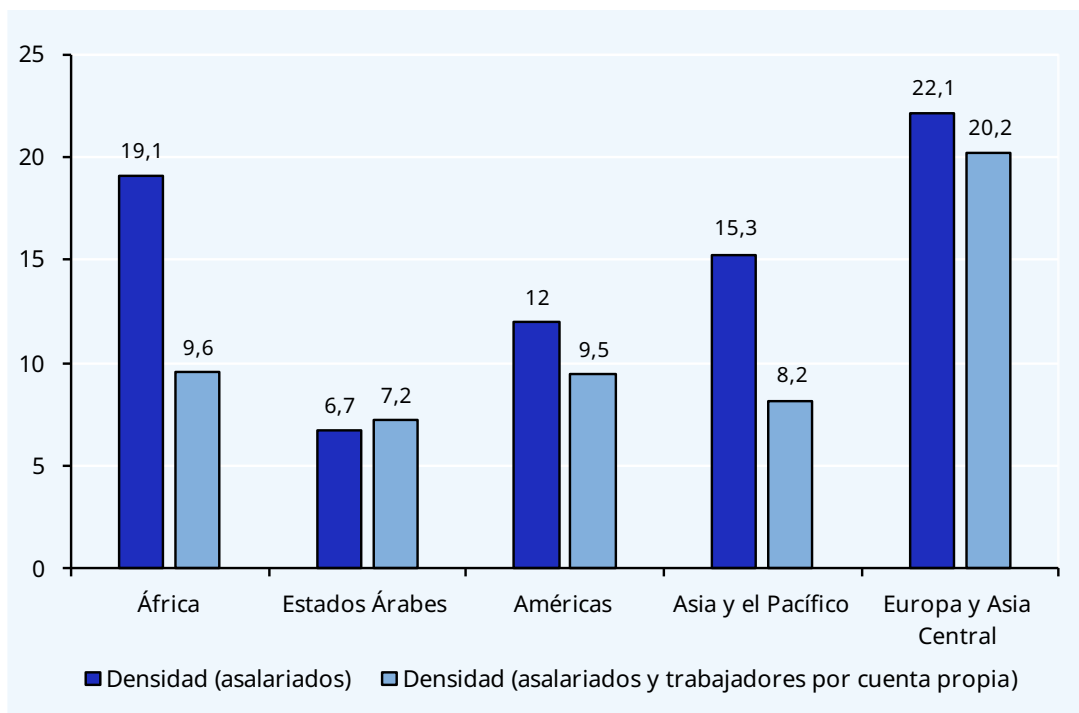
⁶⁹ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 126-131.

⁷⁰ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 110 y 131.

⁷¹ Christiane Kuptsch y Éric Charest, *The Future of Diversity* (OIT, 2021), 49-50.

trabajadores por cuenta propia, los trabajadores en las plataformas y los trabajadores migrantes, así como entre los trabajadores de la economía informal, tal como se examina en la sección 2.1.2.

► **Gráfico 1. Tasas de densidad sindical por región en 2019 (en porcentaje)**



Fuente: OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, 2022.

Tendencias en la negociación colectiva

29. Los datos disponibles indican que aproximadamente una tercera parte de los asalariados en la economía formal está amparada por un convenio colectivo, con importantes variaciones entre regiones y países ⁷². La densidad sindical, el marco legislativo y el nivel en el que se produce la negociación colectiva son algunos de los principales factores que influyen en las tasas de negociación colectiva. Según datos recientes de la OIT, existe una fuerte correlación positiva entre las tasas de densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva, aunque ahí también las variaciones entre países son importantes ⁷³. Las tasas de cobertura se ven igualmente reforzadas cuando la legislación nacional permite la negociación colectiva en el sector público y entre los funcionarios ⁷⁴. Las tasas de negociación colectiva suelen ser más elevadas en los países (principalmente en Europa Occidental) donde la negociación con varios empleadores se lleva a cabo en los planos nacional o sectorial, y donde existe la práctica de extender la aplicación de los convenios colectivos a las partes que no han firmado esos convenios ⁷⁵.

⁷² Sobre la base de 98 países para los que se dispone de datos recientes (principalmente de las economías más industrializadas de Europa y Asia Central y las Américas) y solo en relación con los asalariados de la economía formal. OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 66-72.

⁷³ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 45.

⁷⁴ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 68-72.

⁷⁵ De los 125 países sobre los que se tienen datos, 71 prevén la extensión de los convenios colectivos. Hay 3 países en los que la extensión no se aplica de forma explícita y 48 países en los que no se encontró ninguna disposición pertinente a ese respecto en la legislación. Véase: OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 63.

30. **En algunos países, se han desplegado esfuerzos para ampliar la cobertura de la negociación colectiva a fin de abarcar a categorías específicas de trabajadores que a menudo están excluidas de la negociación colectiva en la legislación o en la práctica.** Ello incluye esfuerzos en países concretos para ampliar los derechos de negociación colectiva a fin de amparar a los trabajadores en la economía informal, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores en la economía de plataformas ⁷⁶. No obstante, se dispone de poca información sobre la forma en que esos esfuerzos han influido en las tasas de cobertura en esos segmentos del mercado de trabajo a escala mundial. Además, la exclusión de importantes categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva ha seguido limitando el potencial de esta última para contribuir a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo en los últimos cinco años ⁷⁷.
31. **Existen pruebas concluyentes de que, si se respetan los derechos de negociación colectiva, esta última ayuda a reducir las desigualdades de ingresos y a proteger a los grupos en situaciones vulnerables** ⁷⁸. Durante la pandemia de COVID-19, en algunas jurisdicciones la negociación colectiva contribuyó a fortalecer las normas de SST en los lugares de trabajo a fin de proteger a los trabajadores, al tiempo que las disposiciones de los convenios colectivos sobre los subsidios por enfermedad, las prestaciones sanitarias y la protección del empleo fueron cruciales para preservar los puestos de trabajo y facilitar la recuperación tras la crisis. La negociación colectiva también ha ayudado a asegurar que los cambios en las modalidades de trabajo a raíz de la pandemia, como el teletrabajo o las modalidades híbridas de trabajo, promuevan los PDFT y el Programa de Trabajo Decente ⁷⁹. No obstante, la experiencia de la COVID-19 ha puesto de relieve que los niveles desiguales de cobertura de la negociación colectiva en el mundo siguen constituyendo un obstáculo importante para asegurar la resiliencia y el respeto de los PDFT en crisis futuras ⁸⁰.

1.2.2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

32. **El trabajo forzoso ha aumentado en los últimos años.** Las estimaciones mundiales indican que el número de personas sometidas a trabajo forzoso en el mundo pasaron de 24,9 millones en 2016 a 27,6 millones en 2021, lo que significa que la prevalencia pasó de 3,4 a 3,5 por cada 1 000 personas (véase el gráfico 2). Del total de personas sometidas a trabajo forzoso, 11,8 millones fueron mujeres y niñas. El trabajo forzoso afecta a todas las regiones del mundo, con una mayor prevalencia en los Estados Árabes (5,3 por cada 1 000 habitantes), seguidos de Europa y Asia Central (4,4 por cada 1 000 habitantes), las Américas y Asia y el Pacífico (ambas con 3,5 por cada 1 000 habitantes) y África (2,9 por cada 1 000 habitantes). Más de la mitad de los casos se produce en países de ingresos medianos altos o de ingresos altos ⁸¹.
33. **El 86 por ciento del total de casos de trabajo forzoso se produce en la economía privada y, según una reciente investigación de la OIT, aquellos que imponen prácticas de trabajo forzoso perciben unos beneficios ilícitos de esas prácticas que ascienden aproximadamente a**

⁷⁶ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 51. Con respecto a los trabajadores en plataformas, véase: Hadwiger, *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales*.

⁷⁷ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 51.

⁷⁸ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 81 y 82 y OIT, *Las desigualdades y el mundo del trabajo*, ILC.109/IV (Rev.), 2021, párr. 99.

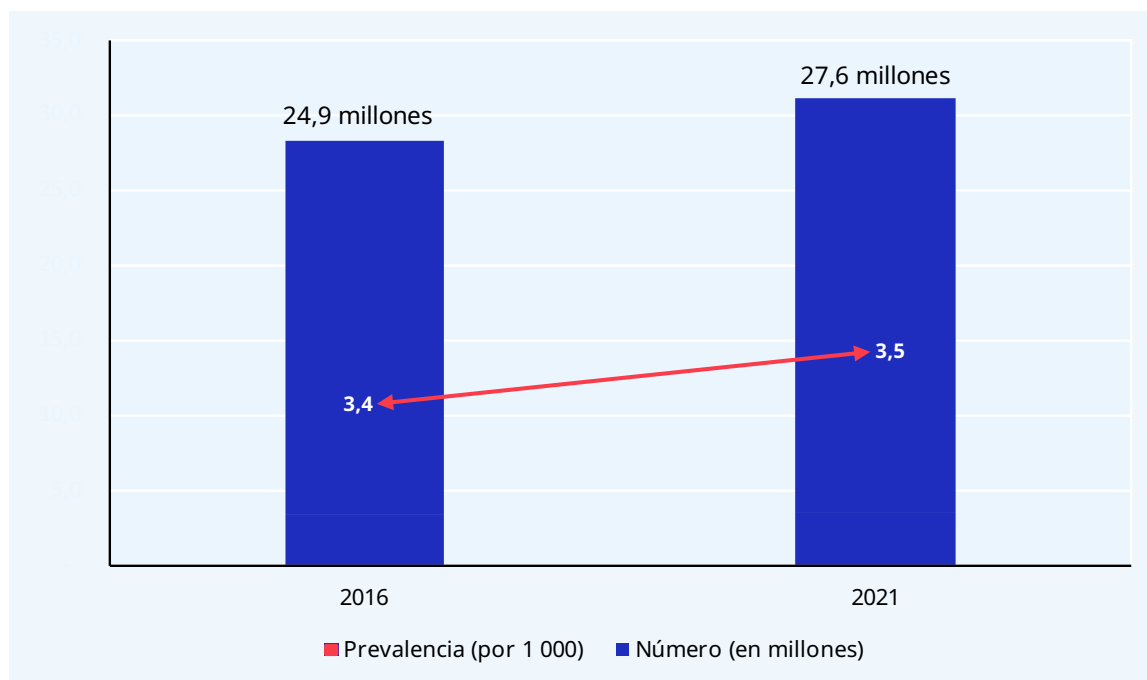
⁷⁹ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 16 y 24.

⁸⁰ OIT, ILC.111/III(A).

⁸¹ OIT, OIM y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 72.

236 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año ⁸². La predominancia del trabajo forzoso impuesto por actores privados pone de manifiesto la importancia que revisten los recientes esfuerzos a fin de combatir el trabajo forzoso en las actividades de las empresas privadas, incluidas las nuevas leyes e iniciativas sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, así como los esfuerzos destinados a fortalecer los procesos de enjuiciamiento y reparación ⁸³. El trabajo forzoso impuesto por el Estado —que comprende principalmente el abuso del trabajo penitenciario obligatorio, el abuso del reclutamiento obligatorio, el trabajo forzoso impuesto con fines de desarrollo económico y el trabajo forzoso impuesto por el Estado más allá de las «obligaciones cívicas normales»— representa el 14 por ciento restante de los casos de trabajo forzoso. Los comentarios de los órganos de control de la OIT evidencian claramente que todavía persiste el trabajo forzoso impuesto por el Estado en todas las regiones del mundo ⁸⁴.

► **Gráfico 2. Número y prevalencia de personas en situación de trabajo forzoso en 2016 y 2021**



Fuente: OIT, OIM y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

- 34. El trabajo forzoso está estrechamente asociado a desafíos más amplios en el mundo del trabajo.** Aunque es necesario investigar más a fondo las causas profundas del trabajo forzoso, los datos empíricos disponibles sugieren que los desafíos relacionados, entre otros, con la informalidad, la gobernanza de la migración, el acceso a la protección social, el acceso al crédito y la contratación, desempeñan, todos ellos, un papel importante en el agravamiento de la vulnerabilidad de los trabajadores ante el trabajo forzoso. Tampoco se puede separar el fenómeno del trabajo forzoso de otros déficits de PDFT, incluida la denegación de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva y la discriminación ⁸⁵. Las

⁸² OIT, *Profits and Poverty: The economics of forced labour*. Segunda edición, 2024.

⁸³ OIT, *Ending Forced Labour by 2030: Review of Policies and Programmes – Executive Summary*, 2018.

⁸⁴ OIT, OIM y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 50-57.

⁸⁵ Véase, por ejemplo, OIT, OCDE, OIM y UNICEF, *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*, 2019; OIT, *Ending Forced Labour By 2030: A Review Of Policies And Programmes*, 2018; y OIT, *Profits and poverty: The economics of forced labour*, 2014. En el marco del proyecto de la OIT denominado «De la investigación a la acción», en

lagunas e inconsistencias en las políticas y la legislación exacerban las vulnerabilidades ante el trabajo forzoso. Si bien varios países han adoptado planes de acción nacionales y medidas similares para luchar contra el trabajo forzoso desde la última discusión recurrente ⁸⁶, los instrumentos específicos en materia de políticas siguen siendo escasos y los existentes no siempre gozan de los recursos o la aplicación adecuados ⁸⁷. A pesar de los esfuerzos que se están desplegando actualmente para colmar las lagunas jurídicas, aproximadamente un tercio de los países todavía carece de legislación en que se defina, tipifique y sancione claramente el trabajo forzoso. Los trabajadores en la economía informal, donde el riesgo de trabajo forzoso es especialmente elevado, siguen careciendo del pleno reconocimiento y protección de sus derechos laborales, incluido el derecho de sindicación, en la legislación ⁸⁸. Los trabajadores migrantes, que tienen el triple de probabilidades de ser víctimas del trabajo forzoso que otros trabajadores, también carecen de plena protección en la legislación en materia laboral y de seguridad social en muchos contextos.

- 35. La falta de capacidad de las principales instituciones públicas encargadas de velar por la aplicación de la legislación y de prestar apoyo a las víctimas limita la lucha contra el trabajo forzoso en muchos contextos.** Las constantes limitaciones de capacidad y la falta de coordinación entre los servicios de inspección del trabajo, otros responsables de la aplicación de la legislación y los sistemas judiciales se reflejan en el número persistentemente bajo de casos de trabajo forzoso y de trata de seres humanos detectados e investigados oficialmente, así como en el reducido número de procesos judiciales exitosos que acaban en condenas por delitos de trabajo forzoso ⁸⁹. En algunos casos, la corrupción de funcionarios públicos socava los esfuerzos por hacer cumplir la ley y combatir la trata de seres humanos ⁹⁰. La falta de información y de datos suficientes sigue siendo un desafío importante, señalado por los Estados Miembros, que limita seriamente los esfuerzos desplegados para luchar eficazmente contra el trabajo forzoso ⁹¹. La ausencia de coordinación institucional y transversal entre distintos ámbitos, como la gobernanza de la migración, el empleo, la seguridad y la lucha contra la delincuencia, impide a menudo dar una respuesta coordinada para combatir el trabajo forzoso y sus causas profundas.

1.2.3. La abolición efectiva del trabajo infantil

- 36. Las tendencias mundiales recientes muestran un retroceso en los avances hacia la erradicación del trabajo infantil.** Desde 2016, el porcentaje de niños en situación de trabajo infantil no ha variado, mientras que el número absoluto de niños en situación de trabajo infantil ha aumentado en más de 8 millones, hasta un total estimado de 160 millones en todo el mundo en 2020 (véase el gráfico 3) ⁹². El aumento general del trabajo infantil se concentró por completo en la franja de edad más joven de niños en situación de trabajo infantil (esto es, de 5 a 11 años), mientras que la tendencia en la franja de 12 a 17 años siguió a la baja, tanto en términos porcentuales como absolutos, durante el periodo 2016-2020. Las estimaciones mundiales

2023 se desplegaron las plataformas [EGM sobre el trabajo forzoso](#) y [Bibliografía](#), que reúne el corpus completo de los estudios de investigación sobre trabajo forzoso publicados hasta la fecha.

⁸⁶ Por ejemplo, Nigeria y Malasia. OIT, ILC.111/III(A).

⁸⁷ OIT, OIM y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

⁸⁸ Véase, por ejemplo, la sección anterior con respecto a la exclusión de ciertas categorías de trabajadores en la legislación relativa a los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

⁸⁹ OIT, OIM y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 87.

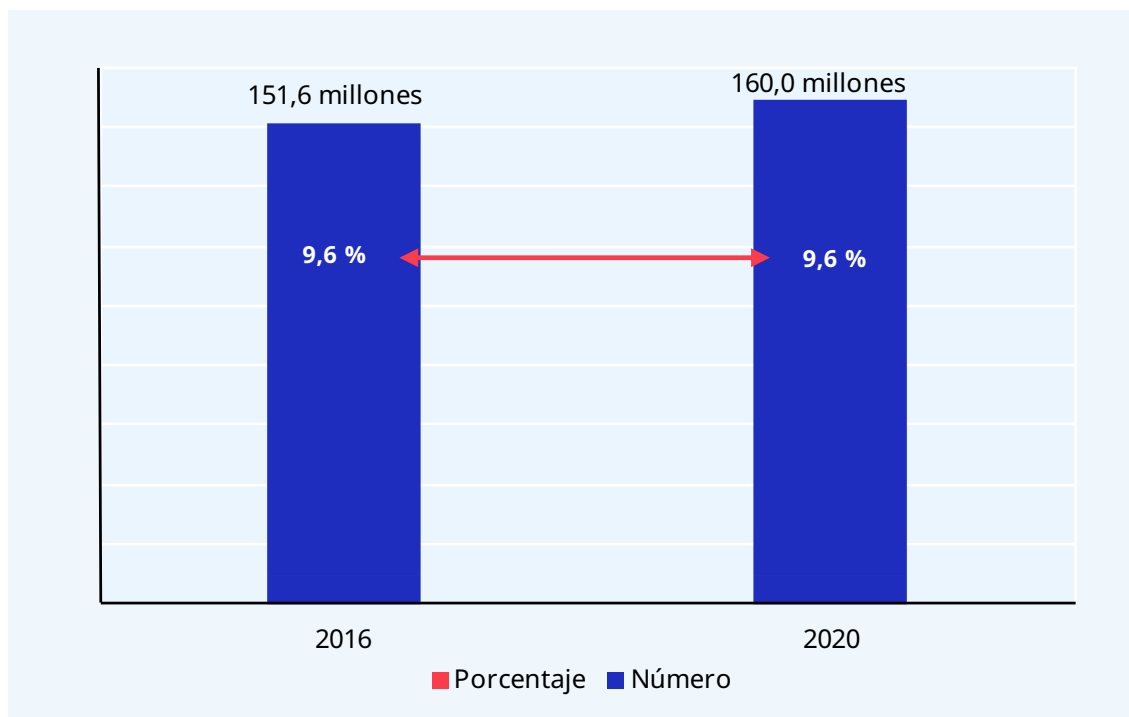
⁹⁰ OIT, ILC.111/III(A) (con respecto a la Argentina y el Gabón).

⁹¹ OIT, GB.347/INS/3.

⁹² OIT y UNICEF, *Trabajo infantil*, 8.

muestran claramente la necesidad de una drástica aceleración de los avances en la lucha contra el trabajo infantil para poder alcanzar las metas establecidas a nivel mundial.

► **Gráfico 3. Número y prevalencia de niños en situación de trabajo infantil en 2016 y 2020**



Fuente: OIT y UNICEF, *Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*, 2021.

- 37. Las tendencias mundiales esconden importantes progresos en algunas regiones.** Los datos de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe muestran una reducción constante del trabajo infantil en términos generales desde 2008, lo que pone de manifiesto los resultados concretos de los esfuerzos concertados nacionales y multilaterales para combatir el trabajo infantil en estos últimos decenios. Por el contrario, África ha registrado un aumento del número de niños en situación de trabajo infantil, tanto en términos porcentuales como absolutos, en el último decenio y, en la actualidad, hay más niños en situación de trabajo infantil en África que en el conjunto del resto del mundo ⁹³. Las tendencias regionales divergentes con respecto al trabajo infantil pueden atribuirse, en gran medida, a diferencias en la evolución de las causas profundas del trabajo infantil, como la pobreza, la informalidad, la cobertura de la protección social para los niños y el acceso a una educación de calidad ⁹⁴. Las regiones que han obtenido mejores resultados han registrado más avances en todos esos ámbitos de política.
- 38. El 70 por ciento del total del trabajo infantil (y más de las tres cuartas partes del trabajo infantil en la franja de 5 a 11 años) se da en la agricultura, a menudo en un contexto de trabajo familiar** ⁹⁵. Las pequeñas explotaciones familiares entrañan un riesgo especialmente

⁹³ OIT y UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*, 9; OIT y UNICEF, *Trabajo infantil*. También hay importantes variaciones subregionales dentro de África, con una prevalencia considerablemente mayor en África Oriental y Occidental (29,8 por ciento [38,6 millones] y 22,8 por ciento [30,3 millones] respectivamente) en comparación con otras subregiones.

⁹⁴ OIT, *El impacto del COVID-19 en el trabajo infantil y el trabajo forzoso: La respuesta del Programa de referencia IPEC+*, 2020, 4.

⁹⁵ OIT y UNICEF, *Trabajo infantil*, 9.

elevado porque suelen depender más, económica y funcionalmente, del trabajo infantil ⁹⁶. En explotaciones agrícolas comerciales más grandes, los sistemas de retribución a destajo, en los que la remuneración depende de los kilos de producto cosechado o del número de hileras de malezas arrancadas, por ejemplo, pueden incentivar el uso de niños, especialmente si eso significa que las familias logren ganar lo suficiente para subsistir ⁹⁷. Los servicios y la industria registran un porcentaje menor —pero aún considerable— de niños en situación de trabajo infantil. Casi el 20 por ciento del trabajo infantil se produce en el sector de los servicios, una categoría que incluye el trabajo doméstico, el cual concentra el 5 por ciento del trabajo infantil. La industria, que comprende la construcción, la minería y el sector manufacturero, representa un 10 por ciento del trabajo infantil.

- 39. Hay un creciente número de datos empíricos que demuestra la importancia de la protección social para los esfuerzos destinados a combatir el trabajo infantil.** La protección social puede ayudar a prevenir el trabajo infantil, proporcionando a las familias salvaguardias en materia de ingresos y salud, especialmente en el sector de la agricultura y en tiempos de crisis, reduciendo su dependencia con respecto al trabajo infantil como estrategia de supervivencia. Una mayor cobertura de la protección social se asocia a una menor prevalencia del trabajo infantil y, por tanto, este último suele darse en países, regiones y sectores en los que la cobertura de la protección social es limitada o inexistente ⁹⁸. Los datos empíricos también indican la importancia de desplegar esfuerzos para combatir el trabajo infantil a fin, entre otras cosas, de salvaguardar y promover el derecho de los niños a la educación, ampliar las oportunidades de trabajo decente para los adultos y los jóvenes que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, mejorar los medios de subsistencia en las zonas rurales y acelerar la transición a la economía formal ⁹⁹. Los bajos niveles de sensibilización —entre los niños, los progenitores y los empleadores— sobre los peligros y consecuencias adversas del trabajo infantil también siguen constituyendo una importante dificultad para combatir los factores socioculturales que impulsan el trabajo infantil y para consolidar un apoyo social de amplia base a fin de combatirlo ¹⁰⁰.
- 40. Los desafíos jurídicos e institucionales siguen restringiendo los esfuerzos destinados a combatir el trabajo infantil en muchos países.** La armonización de la edad mínima de admisión al empleo con el final de la educación obligatoria y la adopción o revisión de listas nacionales de los trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años constituyen algunos de los desafíos pendientes ¹⁰¹. La consolidación, el fortalecimiento y la aplicación efectiva de la legislación en ámbitos conexos, como la legislación sobre el trabajo forzoso, la trata de niños, la protección de la infancia y la educación (obligatoria), también son cruciales ¹⁰². Los órganos de control de la OIT han destacado sistemáticamente las carencias de los servicios de inspección del trabajo (por ejemplo, su falta de mandato para inspeccionar las empresas de la economía informal), las divisiones policiales, los tribunales y los departamentos de bienestar y educación encargados de

⁹⁶ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, *Social Protection and Child Labour: Eliminating child labour in agriculture with social protection*, 2020.

⁹⁷ Cabe señalar que en el *Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil* se insta a reevaluar los sistemas salariales a destajo en la agricultura y reconocer la necesidad de garantizar un salario mínimo adecuado para los trabajadores agrícolas, que sea suficiente para satisfacer sus necesidades.

⁹⁸ OIT y UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

⁹⁹ OIT y UNICEF, *Trabajo infantil*; OIT, *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes*, 2018.

¹⁰⁰ OIT, GB.347/INS/3; OIT, *Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, GB.344/INS/4 (Rev.1), 2022. OIT, *Communication Strategies on Child Labour: From Awareness Raising to Action*, 2021.

¹⁰¹ OIT, *Ending Child Labour by 2025*.

¹⁰² OIT, *Child Labour in Africa Analytical Report*, inédito.

abordar el problema del abandono escolar ¹⁰³. La existencia de mecanismos judiciales y de reparación inadecuados y el consiguiente bajo número de procesos judiciales contra las peores formas de trabajo infantil constituyen otro desafío crucial ¹⁰⁴. Todo ello acompañado de funciones de apoyo y promoción insuficientes, como el apoyo a las víctimas y los servicios centrados en la rehabilitación y la reintegración.

1.2.4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

41. **La discriminación en materia de empleo y ocupación —por los motivos previstos en los convenios fundamentales o por otros motivos ¹⁰⁵— sigue siendo persistente y generalizada**, y es un factor importante de desigualdad, así como un obstáculo fundamental en la promoción del trabajo decente y la justicia social. A menudo, la discriminación se produce por diversos motivos concurrentes (por ejemplo, la etnia, el sexo y el origen social), lo que pone de manifiesto la complejidad de su naturaleza, ya sea directa o indirecta. La discriminación también se manifiesta mediante la vulneración del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, establecido en el Convenio núm. 100, así como en diversas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo por motivos de discriminación.
42. **Las persistentes diferencias de género en la tasa de actividad (25 puntos porcentuales) y en el déficit de empleo (4,5 puntos porcentuales) apenas han cambiado desde 2016 ¹⁰⁶**. En algunas regiones, sobre todo en Asia Meridional, África Septentrional y los Estados Árabes, y en los países de bajos ingresos en general, las brechas correspondientes a ambos indicadores son considerablemente mayores ¹⁰⁷. Cuando las mujeres consiguen un empleo, trabajan en promedio menos horas que sus homólogos varones, tienen más probabilidades de hacerlo a tiempo parcial y de forma temporal que los hombres ¹⁰⁸ y se enfrentan más a menudo a modalidades de empleo caracterizadas por condiciones de trabajo precarias, falta de protección social y niveles limitados de reconocimiento y protección de los PDFT en la práctica ¹⁰⁹. El menor número de horas de trabajo de las mujeres en empleos remunerados, en parte debido a su participación desproporcionada en los cuidados no remunerados y las responsabilidades familiares ¹¹⁰, agrava

¹⁰³ Véase, por ejemplo, Albania y la República Democrática del Congo. OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo*, 2022, ILC.110/III(A), 2022.

¹⁰⁴ OIT, *Child Labour in Africa Analytical Report*, inédito.

¹⁰⁵ El Convenio núm. 111 se refiere de manera expresa a la discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. A lo largo del tiempo, la CEACR también ha afirmado que la discriminación por motivo de sexo va más allá de las distinciones basadas en las características biológicas (sexo), e incluye igualmente las diferencias de trato por motivo de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género). Véase, por ejemplo: OIT, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, CIT111/III(B), 2023.

¹⁰⁶ Los datos sobre las tasas de actividad provienen de ILOSTAT (estimaciones modelizadas, noviembre de 2022). El indicador de la OIT sobre el «déficit de empleo» mide el número de personas que no están empleadas, pero que desean trabajar. Además de las personas desempleadas, esa medición también incluye a las personas que no buscan trabajo activamente, por ejemplo, debido a sus obligaciones en materia de cuidados. OIT, *Spotlight on Work Statistics No. 12: New Data Shine Light on Gender Gaps in the Labour Market*, Nota de la OIT, marzo de 2023.

¹⁰⁷ En 2022, las brechas en la tasa de actividad fueron de 24,8 puntos porcentuales en Asia Meridional, 19,8 en África Septentrional y 19,2 en los Estados Árabes. (OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*, 30). El «déficit de empleo» estimado fue de 8,4 y 6,4 puntos porcentuales en los países de bajos ingresos y en los países de ingresos medianos bajos, respectivamente, en 2022. OIT, *Spotlight on Work Statistics No. 12*.

¹⁰⁸ OIT, CIT111/III(B); OIT, ILC.109/IV (Rev.).

¹⁰⁹ OIT, CIT111/III(B).

¹¹⁰ OIT, CIT111/III(B).

las brechas de género en materia de empleo y contribuye a una mayor inseguridad laboral y de ingresos ¹¹¹.

- 43. Según las estimaciones mundiales más recientes, la brecha salarial de género es del 19 por ciento, con importantes variaciones de una región a otra** ¹¹². Las brechas salariales de género tienen diversas causas: patrones de segregación ocupacional, en los que las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones que se caracterizan por salarios más bajos y una falta de representación sindical efectiva; penalizaciones en materia de remuneración y progresión profesional a causa de las interrupciones laborales relacionadas con la maternidad u otras responsabilidades familiares y de cuidados; diferencias de educación y capacitación; sesgos de género en la contratación y la evaluación de los puestos de trabajo; y discriminación salarial directa ¹¹³. Al ritmo actual, las principales brechas de género en el mercado de trabajo, incluidas las salariales y las disparidades del tiempo dedicado al trabajo del cuidado no remunerado, no se cerrarán hasta dentro de muchos años ¹¹⁴.
- 44. Entre los millones de personas afectadas por la discriminación en todo el mundo también se encuentran los afrodescendientes, los pueblos indígenas y tribales, las minorías étnicas, los migrantes y los refugiados.** Según una investigación realizada por la OIT en 2019, la brecha salarial de los pueblos indígenas y tribales es, en promedio, del 18,5 por ciento a escala mundial en comparación con los trabajadores no indígenas ¹¹⁵. En América Latina y el Caribe, se estima que la brecha salarial supera el 30 por ciento ¹¹⁶, lo que incide en las tasas de pobreza desproporcionadamente altas de los pueblos indígenas y de la población afrodescendiente en toda la región ¹¹⁷. Los datos disponibles indican que los niños indígenas se enfrentan a un riesgo mucho más elevado de trabajo infantil y de exclusión de la educación ¹¹⁸. Las formas de intolerancia y discriminación por motivos religiosos en el lugar de trabajo también pueden ser múltiples e incluyen los prejuicios existentes entre los empleadores y los trabajadores, las interpretaciones restrictivas de la identidad institucional o el malestar por la diversidad religiosa ¹¹⁹. Faltan datos para evaluar los progresos realizados en la lucha contra la discriminación y la desigualdad a las que se enfrentan las personas de determinados grupos raciales, étnicos o religiosos, y ello incluye un desglose insuficiente de los principales indicadores del mercado de trabajo por características que pueden constituir motivos de discriminación.
- 45. Los trabajadores migrantes de todo el mundo se enfrentan a estigmatización y prejuicios que a menudo se manifiestan en forma de discriminación en el mundo del trabajo y de su exclusión de este.** En muchos contextos, los trabajadores migrantes se concentran de forma desproporcionada en puestos de trabajo mal remunerados e informales. Según un estudio, el 62 por ciento de los migrantes trabaja en la economía informal, frente al 51 por ciento de los

¹¹¹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*, 35. A escala mundial, las mujeres ocupadas trabajaron en promedio 37,3 horas a la semana y los hombres 44,1 horas. Las diferencias más importantes se produjeron en los Estados Árabes (33,9 horas para las mujeres frente a 45,3 horas para los hombres), Asia Meridional (34,2 horas frente a 49,7 horas) y Asia Central y Occidental (33,2 horas frente a 47,9 horas).

¹¹² OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, 2018.

¹¹³ OIT, CIT111/III(B), párr. 29.

¹¹⁴ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*, 2019.

¹¹⁵ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales* núm. 169 de la OIT.

¹¹⁶ OIT, *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales* núm. 169 de la OIT.

¹¹⁷ Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe, *Panorama Social de América Latina*, 2021, 75.

¹¹⁸ OIT, *Issue paper on child labour and education exclusion among indigenous children*, 2023.

¹¹⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Eliminación de todas las formas de intolerancia religiosa*, A/69/261 (2014).

nacionales ¹²⁰. Por lo que respecta a la remuneración, los trabajadores migrantes en países de ingresos altos ganan en promedio un 12,6 por ciento menos que los nacionales en términos de salario por hora ¹²¹, aunque la brecha es mucho más grande en algunos países y los datos recientes indican un aumento considerable de la desigualdad de remuneración en los últimos cinco años. Gran parte de la brecha salarial de los migrantes no obedece a otras características que puedan tener los trabajadores (educación, edad, ubicación, etc.), lo que sugiere la persistencia de una importante discriminación directa o indirecta que repercute en las oportunidades de empleo y los resultados de los trabajadores migrantes ¹²². Las trabajadoras migrantes tienen más probabilidades de sufrir formas interrelacionadas de discriminación y mayores desventajas en lo que respecta al acceso al empleo formal, la exposición a riesgos de SST y de otra índole, y la remuneración ¹²³.

46. **Las personas con discapacidad —que representan estimativamente más del 15 por ciento de la población mundial— también son objeto de discriminación y desventajas en el mundo del trabajo**, que se traducen en tasas de empleo sistemáticamente más bajas y remuneraciones inferiores en comparación con las personas sin discapacidad ¹²⁴. Los datos desglosados sobre el mercado de trabajo, cuando están disponibles, ponen de manifiesto desigualdades sistemáticas entre las regiones que afectan al acceso a la formación y al empleo de las personas con discapacidad. Por ejemplo, casi el 80 por ciento de los jóvenes con discapacidad en el Senegal ni estudia, ni trabaja ni recibe formación, en comparación con el 33 por ciento de los jóvenes sin discapacidad; en Indonesia, la tasa de inactividad de las personas con discapacidad es del 89 por ciento; en Costa Rica, las personas con discapacidad ganan en promedio un 31 por ciento menos que las personas sin discapacidad ¹²⁵.
47. **Las personas que viven con el VIH —cuyo total mundial se estima en 37 millones— siguen siendo objeto de discriminación en el lugar de trabajo**, lo que restringe sus oportunidades de empleo (por lo que un número desproporcionado de ellas trabaja en la economía informal) y repercute negativamente en su dignidad y en su seguridad y salud en el trabajo. En la *Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo*, se destaca la omnipresencia de las actitudes discriminatorias. Más de un tercio de los participantes en la encuesta, en cuyo marco se entrevistó a más de 55 000 personas de 50 países, consideraba que no debería permitirse a las personas que viven con el VIH trabajar directamente con otras personas, registrándose proporciones más elevadas en Asia y el Pacífico, en Oriente Medio y en África del Norte. La mayoría (el 60 por ciento) apoyaba la realización de pruebas obligatorias de detección del VIH para acceder al empleo ¹²⁶.
48. **En muchos países persisten leyes discriminatorias, además de lagunas en la legislación contra la discriminación, que impiden la plena aplicación de los convenios fundamentales.**

¹²⁰ Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals* (OIT, 2020). Estimaciones basadas en datos de 14 países de ingresos medianos bajos y 2 de ingresos altos.

¹²¹ Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*. El estudio también pone de manifiesto una doble penalización salarial para las trabajadoras migrantes, ya que la brecha salarial entre estas y los nacionales varones supera el 20,9 por ciento en los países de ingresos altos.

¹²² Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

¹²³ Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

¹²⁴ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019. La vulnerabilidad suele afectar también a los familiares de las personas con una discapacidad grave. Véase, por ejemplo, OIT, *Living with Disabilities in Lebanon: A snapshot assessment of basic needs, social protection and employment gaps*, 2023.

¹²⁵ ILOSTAT.

¹²⁶ OIT y Gallup, *Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo*, 2022.

En algunos países, la legislación establece tasas salariales diferenciales para hombres y mujeres, o bien esas disparidades se estipulan en convenios colectivos ¹²⁷. En conjunto, el 89 por ciento de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas ha adoptado leyes que prohíben, de manera general, la discriminación relacionada con el trabajo por motivos de sexo; el 79 por ciento, por motivos de discapacidad; el 77 por ciento, por motivos de religión; el 76 por ciento, por motivos de origen étnico y raza ¹²⁸, y el 37 por ciento, por motivos de orientación sexual o identidad de género ¹²⁹. Muchos menos países ofrecen una protección integral en materia de contratación, remuneración, promoción, despido y violencia y acoso. Por ejemplo, solo el 23 por ciento de los países cuenta con este tipo de protección jurídica integral en relación con la discriminación de género; el 19 por ciento en relación con la discapacidad; el 17 por ciento en relación con el origen étnico y la religión, y el 16 por ciento en relación con la orientación sexual ¹³⁰. Por último, incluso cuando existe una sólida protección jurídica, pocos Gobiernos han podido lograr de manera efectiva, en la práctica, una igualdad sustantiva respecto de los distintos motivos de desventaja y discriminación posibles ¹³¹.

1.2.5. Un entorno de trabajo seguro y saludable

- 49. Los trabajadores en todos los sectores y en todo el mundo se exponen a diario a entornos de trabajo inseguros e insalubres.** Según las estimaciones mundiales más recientes de la OIT, aproximadamente 2,93 millones de trabajadores perdieron la vida debido a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en 2019, y más de 395 millones sufrieron una lesión profesional no mortal ese mismo año ¹³². Más allá de los efectos devastadores en las personas, en sus familias y en las comunidades, las repercusiones en la eficiencia y la productividad de las empresas y las pérdidas económicas para las sociedades también son importantes. El reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinta categoría de los PDFT, mediante la introducción de una enmienda en la Declaración de 1998, constituye un paso significativo hacia la mejora de las normas de SST a escala mundial. Además, supone un impulso para aumentar los esfuerzos destinados a promover la SST a nivel mundial, proporciona un enfoque basado en los derechos sobre el cual cimentar las acciones y subraya el papel central de la OIT en este ámbito.
- 50. Las estadísticas para el periodo comprendido entre 2000 y 2019 muestran una mejora general de la seguridad en el lugar de trabajo, caracterizada por una disminución del 10 por ciento de la mortalidad relacionada con el trabajo** ¹³³. Sin embargo, en el contexto de un aumento del 26 por ciento en la fuerza de trabajo mundial durante este periodo, los problemas en materia de SST no han disminuido en términos absolutos. De hecho, en 2019 se produjeron 0,33 millones de muertes *adicionales* relacionadas con el trabajo en comparación con el año 2000 ¹³⁴. Además, los progresos en la reducción de la tasa de mortalidad relacionada con el trabajo no fueron equiparables a los avances logrados en la reducción de la tasa de mortalidad por todas las causas, que disminuyó en un 15 por ciento entre 2000 y 2019 ¹³⁵. A pesar de las

¹²⁷ Por ejemplo, Santa Lucía. OIT, ILC.110/III(A).

¹²⁸ Sobre la base de un análisis efectuado por la OIT de 193 Estados miembros de las Naciones Unidas: OIT, *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*, 2022, 78.

¹²⁹ Kuptsch y Charest, *The Future of Diversity*, 123.

¹³⁰ OIT, *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*, 78.

¹³¹ CEACR, *Observación general relativa al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*, 2019, 2.

¹³² OIT, *A call for safer and healthier working environments*, 2023.

¹³³ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁴ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁵ OMS, «Global health estimates: Leading causes of deaths», base de datos del Observatorio Mundial de la Salud.

mejoras conseguidas en ciertos aspectos, cada vez más los trabajadores deben enfrentarse también a una serie de factores de riesgo nuevos y emergentes. Por ejemplo, entre 2000 y 2019, la tasa de trastornos neuropsiquiátricos creció en más de un 90 por ciento, la tasa de enfermedades del aparato genitourinario en más de un 35 por ciento y la tasa de tumores malignos en más de un 10 por ciento ¹³⁶. El cambio climático también está teniendo repercusiones en la SST. Cada año, 22,85 millones de enfermedades profesionales y 18 970 muertes relacionadas con el trabajo se atribuyen al calor excesivo, y 2 410 millones de trabajadores están expuestos a ese fenómeno cada año ¹³⁷.

51. **La gran mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo pueden atribuirse a enfermedades de origen profesional, según las estimaciones de la OIT para 2019.** De 2,93 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 2,6 millones eran atribuibles a enfermedades de origen profesional y 330 000 a accidentes del trabajo. Las enfermedades del sistema circulatorio, los tumores malignos y las enfermedades respiratorias fueron las principales causas de esas muertes, al contribuir a casi tres cuartas partes del total de la mortalidad relacionada con el trabajo ¹³⁸. De los 19 factores de riesgo profesional contemplados en las *Estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT sobre la carga de morbilidad y traumatismos relacionados con el trabajo, 2000-2016*, el factor con el mayor número de muertes atribuibles a escala mundial en 2016 fue la exposición a horarios de trabajo prolongados (≥ 55 horas semanales), que causó la muerte de casi 745 000 personas, seguido de la exposición a partículas en suspensión, gases y humos en el trabajo, a la que se asociaron más de 450 000 muertes, y la exposición al amianto, con más de 200 000 muertes ¹³⁹.
52. **Asimismo, en los últimos años, los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales han prestado una mayor atención a la salud mental en el trabajo.** Según las estimaciones realizadas, el 15 por ciento de los adultos en edad de trabajar padecía algún tipo de trastorno mental en 2019 y cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la ansiedad y la depresión ¹⁴⁰. Para todas las personas, independientemente de que tengan o no un trastorno mental, los lugares de trabajo pueden mejorar o debilitar su salud mental. Los entornos de trabajo seguros y saludables ofrecen más probabilidades de aumentar la productividad y el rendimiento laboral, mejorar la retención de personal y reducir al mínimo las tensiones y conflictos. Por el contrario, los entornos de trabajo inseguros o insalubres, agravados por horarios de trabajo prolongados, pueden socavar la salud mental y afectar a la capacidad de trabajo de una persona si no se abordan esos problemas ¹⁴¹.
53. **Las lagunas en las políticas y normativas, así como las limitadas capacidades institucionales, siguen suponiendo desafíos importantes y recurrentes para el logro de un entorno de trabajo seguro y saludable a escala nacional** ¹⁴². A pesar de los notables progresos obtenidos gracias a los esfuerzos nacionales desplegados para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable, entre otras cosas mediante la adopción de políticas y programas nacionales

¹³⁶ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁷ OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, 2024.

¹³⁸ OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁹ OIT y OMS, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, informe de seguimiento mundial, 2021.

¹⁴⁰ OMS, *Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos*, 2022.

¹⁴¹ OIT y OMS, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 2022, 3.

¹⁴² OIT, GB.347/INS/7.

de SST y medidas para fortalecer la legislación en la materia ¹⁴³, menos de la mitad de los Estados Miembros de la OIT disponían de una política nacional de SST en marzo de 2023 (y solo alrededor de un tercio había establecido un programa nacional), un déficit especialmente visible en los países de bajos ingresos ¹⁴⁴. Además, muchos países cuentan con políticas y normativas de SST obsoletas o con un ámbito de aplicación limitado ¹⁴⁵. Por ejemplo, sectores y ocupaciones de alto riesgo, como la agricultura, la construcción o la minería, a menudo carecen de normativas adecuadas ¹⁴⁶. Además, se han conseguido pocos avances en lo que respecta a la legislación sobre salud mental y su aplicación, a pesar de que un considerable número de trabajadores se enfrenta a dificultades en ese ámbito ¹⁴⁷.

- 54. La falta de educación y formación sobre cuestiones de SST, las importantes carencias en la recopilación, análisis y difusión de datos sobre SST, la inactividad de los órganos consultivos tripartitos nacionales sobre SST y las represalias contra los trabajadores por denunciar problemas de SST plantean dificultades adicionales en muchos países** ¹⁴⁸. La falta de concienciación y las dificultades para acceder a apoyo y formación externos son algunas de las principales razones aducidas para explicar las tasas relativamente más elevadas de incidentes de SST en las pequeñas y medianas empresas (pymes) ¹⁴⁹. La falta de datos sobre lesiones, accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue impidiendo la detección de riesgos en materia de SST y la orientación efectiva de las intervenciones de prevención y control de la aplicación de las normas, incluidas las dirigidas a grupos que corren un riesgo especial, así como el seguimiento de los progresos en la aplicación de los convenios sobre SST ¹⁵⁰. La indisponibilidad de datos fiables pone de manifiesto desafíos más amplios respecto de los sistemas nacionales de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Si bien 171 Estados Miembros han establecido mecanismos y procedimientos para el registro y la notificación de estos, solo el 41 por ciento de esos países ha facilitado datos a la Oficina en los últimos cinco años ¹⁵¹.

¹⁴³ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁴⁴ OIT, *Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿En qué punto nos encontramos?*, 2023.

¹⁴⁵ OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴⁶ OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴⁷ OIT y OMS, *Mental Health at Work*, 6.

¹⁴⁸ OIT, ILC.111/III(A); OIT, GB.347/INS/7.

¹⁴⁹ OIT, *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas – Módulo de formación*, 2021.

¹⁵⁰ La CEACR ha señalado esta cuestión en relación con diversos países, por ejemplo en: OIT, *Solicitud directa (CEACR)*, 2023 (Côte d'Ivoire) y *solicitud directa (CEACR)*, 2023 (Marruecos).

¹⁵¹ OIT, *Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*.

► Capítulo 2

Medidas en materia de políticas para lograr avances sobre el terreno con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

55. A pesar del difícil contexto mundial, las transiciones digitales, ambientales y demográficas en curso y la persistencia de la informalidad, los mandantes de la OIT en diversos Estados Miembros han adoptado algunas medidas durante el periodo que abarca este informe para lograr avances en los PDFT. En la sección 2.1 se examinan dichas medidas e iniciativas y en la sección 2.2 se describen las medidas desplegadas por la Oficina para apoyar a los mandantes, con arreglo al marco general del plan de acción ¹⁵² para el periodo 2017-2023. Este análisis se basa, en particular, en las constataciones y recomendaciones formuladas en la *Evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y actividades de la OIT para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2018-2023* (en adelante, «Evaluación de alto nivel»), examinadas en la 349.ª reunión del Consejo de Administración ¹⁵³, en la respuesta de la Oficina a las constataciones formuladas en dicha evaluación ¹⁵⁴ y en las orientaciones del Consejo de Administración ¹⁵⁵.

2.1. Medidas en materia de políticas adoptadas por los mandantes

2.1.1. Iniciativas dirigidas a mejorar la legislación y las políticas

56. **Fortalecimiento de la legislación nacional relativa a los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.** Georgia eliminó los obstáculos jurídicos para la constitución de nuevos sindicatos ¹⁵⁶. Otros Gobiernos han levantado las restricciones a la afiliación sindical que se basaban en factores como la nacionalidad (Argelia), la edad (Togo), el grado de alfabetización (Camboya) y la afiliación sindical existente (Pakistán) ¹⁵⁷. En el marco de una reforma laboral más amplia, México reforzó sus mecanismos jurídicos e institucionales para luchar contra la discriminación antisindical e impedir actos de injerencia por parte de los empleadores, y estableció medidas para mejorar la representatividad de los sindicatos y promover la negociación colectiva ¹⁵⁸.
57. **Extensión de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva a sectores y categorías específicos de trabajadores.** Países como Botswana, Bulgaria, el Canadá, México y el Perú redujeron las restricciones de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva para los trabajadores del sector público ¹⁵⁹. Jordania

¹⁵² OIT, GB.331/INS/4/3 (Rev.).

¹⁵³ OIT, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23* (Evaluación independiente de alto nivel de los PDFT 2018-2023), 2023.

¹⁵⁴ OIT, *Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País*, GB.349/PFA/5, 2023.

¹⁵⁵ OIT, *Actas de la 349.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, GB.349/PV (Rev. 1), 2023.

¹⁵⁶ OIT, ILC.110/III(A) (Georgia).

¹⁵⁷ OIT, ILC.111/III(A) (Argelia, Pakistán y Togo); OIT, ILC.109/III/Add. (A) (Camboya).

¹⁵⁸ OIT, *Solicitud directa* (CEACR), 2022 (México).

¹⁵⁹ OIT, ILC.109/III/Add.(A); OIT, ILC.110/III(A); ILO, ILC.111/III(A).

modificó su legislación laboral nacional para hacer extensivos esos derechos a los trabajadores agrícolas ¹⁶⁰. Polonia amplió el ámbito de aplicación de esos derechos más allá de la sola categoría de trabajadores asalariados para abarcar a toda persona que realice un trabajo a cambio de una remuneración, independientemente de la base jurídica de su relación contractual ¹⁶¹. El Perú modificó su legislación para facilitar una mayor negociación colectiva en la agricultura que trascienda el nivel de empresa; mientras que, en la nueva legislación laboral de Guinea-Bissau, se ha hecho extensiva la protección de la libertad sindical y de asociación a los trabajadores agrícolas y portuarios, incluidos los trabajadores extranjeros ¹⁶².

- 58. Fortalecimiento de las capacidades para llevar a la práctica la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.** En muchos países, la labor se ha centrado en el fortalecimiento de las capacidades de la administración del trabajo y de los sistemas judiciales laborales, a menudo con el apoyo de la Oficina. En Colombia, un programa de formación para inspectores del trabajo abordó los procedimientos de la administración del trabajo y la manera de detectar las relaciones de trabajo encubiertas, ya que son cuestiones consideradas como grandes obstáculos para la aplicación efectiva de la legislación en materia de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ¹⁶³. En Namibia se desplegaron esfuerzos para fortalecer la capacidad de los servicios de inspección del trabajo en el sector pesquero, entre otras cosas mediante la colaboración directa con los pescadores a fin de sensibilizarlos sobre los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ¹⁶⁴. La reforma laboral de México abarcó medidas destinadas a fortalecer los mecanismos y procesos institucionales de resolución de conflictos laborales y a asegurar procesos más transparentes y democráticos en el lugar de trabajo para facilitar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva ¹⁶⁵.
- 59. Medidas legislativas para detectar, definir y tipificar diferentes prácticas constitutivas de trabajo forzoso.** Etiopía y Mauritania revisaron su legislación para establecer definiciones más claras o exhaustivas del trabajo forzoso (incluida la trata de personas), aumentar las penas aplicables a los autores y mejorar las medidas de protección y rehabilitación destinadas a las víctimas ¹⁶⁶. Angola y Botswana modificaron su legislación para restringir el recurso al trabajo penitenciario obligatorio en el marco de las penas impuestas por determinados delitos, como la participación en huelgas ilegales o faltas de disciplina en el trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 105 ¹⁶⁷.
- 60. Planes de acción nacionales sobre trabajo forzoso a fin de establecer una hoja de ruta para llevar la legislación a la práctica.** En el nuevo plan de acción nacional del Perú se adopta un enfoque integral que combina medidas destinadas a abordar de manera directa el trabajo forzoso (capacidad de las instituciones públicas, investigación y sanción, apoyo a las víctimas y servicios de rehabilitación) e iniciativas para combatir las causas profundas (recopilación de datos sobre

¹⁶⁰ OIT, GB.347/INS/3, párr. 22.

¹⁶¹ OIT, *Observación (CEACR)*, 2023 (Polonia).

¹⁶² Sin embargo, los sindicatos (en el caso del Perú) y la CEACR (en el caso de Guinea-Bissau) han señalado que aún persisten algunas restricciones. Con respecto al Perú, véase OIT, ILC.110/III(A), 592; con respecto a Guinea-Bissau, véase OIT, *Observación (CEACR)*, 2022.

¹⁶³ OIT, *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo: Compendio de buenas prácticas*, 2021. Asimismo, se creó una lista de comprobación para los inspectores del trabajo sobre conductas perjudiciales para el derecho de libertad sindical.

¹⁶⁴ OIT, *Strategic Compliance Planning in action: Stories of change*, 2023.

¹⁶⁵ OIT, *Solicitud directa (CEACR)*, 2022 (México).

¹⁶⁶ OIT, ILC.111/III(A); OIT, *Solicitud directa (CEACR)*, 2023 (Mauritania).

¹⁶⁷ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A).

vulnerabilidad socioeconómica, sensibilización pública e iniciativas específicas para mejorar la empleabilidad y el disfrute de otros derechos laborales de las poblaciones en situación de riesgo)¹⁶⁸. Asimismo, en el Plan Nacional de Acción sobre la Trata de Personas 2022-2026, del Organismo Nacional para la Prohibición de la Trata de Personas de Nigeria, se establecen cinco pilares de acción fundamentales, que abarcan la protección y asistencia, la prevención, la investigación y evaluación, el enjuiciamiento y la asociación y coordinación¹⁶⁹. Si bien varios países han adoptado planes de acción nacionales y medidas similares para luchar contra el trabajo forzoso desde la última discusión recurrente¹⁷⁰, los instrumentos específicos en materia de políticas siguen siendo escasos y los existentes no siempre gozan de los recursos o la aplicación adecuados¹⁷¹.

- 61. Reformas de la legislación y de los procedimientos en materia de empleo e inmigración para atender los riesgos a que se enfrentan muchos trabajadores migrantes y evitar que sean víctimas de trabajo forzoso.** Qatar ha eliminado algunos de los elementos más problemáticos del sistema de patrocinio *kafala*, incluidas las restricciones a la libertad de los trabajadores de cambiar de empleador o de poner fin a su relación de trabajo, que incrementaban considerablemente el riesgo de trabajo forzoso¹⁷². En el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso 2021-2025 de Malasia se presta una atención especial a la gobernanza de la migración laboral, entre otras cosas, mediante medidas para abordar las prácticas de contratación injustas, la migración irregular y el desconocimiento de los trabajadores migrantes acerca de sus derechos¹⁷³. Además, muchos países de origen han establecido oficinas de trabajo en el extranjero para ayudar a los trabajadores migrantes en los países de destino, incluidas las víctimas de trabajo forzoso¹⁷⁴.
- 62. Reformas relativas a la edad mínima de admisión al empleo y al trabajo infantil peligroso.** Países como Etiopía¹⁷⁵, Guinea¹⁷⁶, Malawi¹⁷⁷ y Sri Lanka¹⁷⁸ han modificado su legislación nacional para adecuar la edad mínima de admisión al empleo a la edad mínima de finalización de la educación obligatoria¹⁷⁹, y contribuir, de esta manera, a reducir el riesgo de que los niños desempeñen trabajos que puedan entorpecer su educación. Otros países han modificado su legislación a fin de especificar o aumentar la edad mínima de admisión al empleo en ocupaciones específicas (Camboya para el trabajo doméstico)¹⁸⁰ o elevar la edad mínima para realizar

¹⁶⁸ Gobierno del Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022*, 2019.

¹⁶⁹ OIT, ILC.111/III(A), 418.

¹⁷⁰ Por ejemplo, Nigeria y Malasia. OIT, ILC.111/III(A).

¹⁷¹ OIT, OIM y Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

¹⁷² OIT, ILC.109/III/Add.(A).

¹⁷³ OIT, ILC.110/III(A).

¹⁷⁴ Por ejemplo, Filipinas. OIT, ILC.109/III/Add.(A).

¹⁷⁵ OIT, ILC.111/III(A), 477.

¹⁷⁶ OIT, ILC.111/III(A), 494.

¹⁷⁷ OIT, ILC.111/III(A), 534.

¹⁷⁸ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*, 2021, 58.

¹⁷⁹ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A); OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*.

¹⁸⁰ OIT, ILC.111/III(A).

aprendizajes (Egipto)¹⁸¹ o trabajos ligeros (Malasia)¹⁸², de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 138. Países como Colombia¹⁸³, Malasia¹⁸⁴ y Malí¹⁸⁵ también han establecido o actualizado las listas de trabajos peligrosos prohibidos para menores de 18 años, fortaleciendo así la protección nacional contra las peores formas de trabajo infantil, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 182. En algunos casos, como en Colombia y Malasia, se ha añadido el trabajo doméstico a las ocupaciones peligrosas prohibidas para los niños. Países como Eswatini¹⁸⁶ y Nepal¹⁸⁷ revisaron recientemente su legislación nacional con respecto al abuso sexual infantil, entre otras cosas en relación con la explotación sexual comercial de niños y la reproducción de material que muestre abusos sexuales de niños, para establecer definiciones jurídicas más amplias y penas más severas.

- 63. Estrategias y planes de acción integrados para abordar las diversas causas del trabajo infantil.** Varios países han adoptado medidas para integrar las consideraciones relativas al trabajo infantil en los ámbitos de la formulación de políticas nacionales a fin de hacer frente a los múltiples factores que impulsan el trabajo infantil. Malawi elaboró la Guía nacional de integración de la cuestión del trabajo infantil, dirigida a los organismos gubernamentales y los interlocutores sociales, sobre la manera de integrar las consideraciones relativas al trabajo infantil en las actividades y programas de su competencia¹⁸⁸. En Malí, todos los ministerios pertinentes han participado en la formulación del nuevo plan de acción a fin de responder al Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil. Otros países han priorizado las intervenciones destinadas a ampliar la protección social para abarcar a los niños en situación de riesgo, reconociendo así el papel fundamental de la protección social en la lucha contra el trabajo infantil. Por ejemplo, para finales de 2020, más de 3 millones de niños en situación de riesgo se habían beneficiado de asignaciones, becas y otros tipos de ayuda en el marco del Programa Takaful y Karama de Egipto¹⁸⁹.
- 64. Reformas de las disposiciones jurídicas discriminatorias que prohibían la participación de las mujeres en determinadas ocupaciones y modalidades de trabajo.** Países como Bahrein¹⁹⁰ y Kuwait¹⁹¹ eliminaron la prohibición del empleo de mujeres en algunas ocupaciones y en horario nocturno¹⁹², mientras que países como Costa Rica, el Gabón, Kazajstán y la República de Moldova levantaron las restricciones impuestas al empleo de mujeres en trabajos específicos percibidos como perjudiciales para su salud y bienestar. Países como Kuwait¹⁹³, Mongolia¹⁹⁴, el Perú,¹⁹⁵

¹⁸¹ OIT, [Observación \(CEACR\)](#), 2022 (Egipto).

¹⁸² OIT, ILC.111/III(A), 529.

¹⁸³ OIT, ILC.110/III(A).

¹⁸⁴ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁸⁵ OIT, ILC.111/III(A), 538.

¹⁸⁶ OIT, ILC.111/III(A), 472.

¹⁸⁷ OIT, ILC.111/III(A), 557.

¹⁸⁸ OIT, ILC.111/III(A).

¹⁸⁹ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A).

¹⁹⁰ OIT, ILC.111/III(A), 611.

¹⁹¹ OIT, GB.347/INS/3, párr. 114.

¹⁹² OIT, ILC.111/III(A).

¹⁹³ OIT, GB.347/INS/3, 32.

¹⁹⁴ OIT, ILC.110/III(A), 580.

¹⁹⁵ OIT, ILC.110/III(A), 592.

Togo ¹⁹⁶ y Viet Nam ¹⁹⁷ han fortalecido la legislación contra la violencia y el acoso en el trabajo, que afectan desproporcionadamente a las mujeres ¹⁹⁸.

- 65. Legislación en favor de la igualdad de remuneración.** Países como Bahrein ¹⁹⁹, los Emiratos Árabes Unidos ²⁰⁰, España ²⁰¹, Jordania ²⁰², Mongolia ²⁰³, Portugal ²⁰⁴, Tailandia ²⁰⁵, Uzbekistán ²⁰⁶ y Zambia ²⁰⁷ revisaron su legislación nacional a fin de dar plena expresión legislativa al principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Otros países también han adoptado instrumentos legislativos sobre transparencia salarial, con el objetivo de facilitar la aplicación de dicho principio mediante un mayor acceso a la información. En 2023, la Unión Europea adoptó una directiva para toda la Unión sobre transparencia retributiva. Países como el Canadá, Chile, los Estados Unidos de América e Islandia también han adoptado instrumentos legislativos en la materia o están en proceso de hacerlo ²⁰⁸. En el Perú, el Gobierno ha proporcionado orientaciones y herramientas para ayudar a los funcionarios de la administración del trabajo y a los empleadores a aplicar las disposiciones sobre igualdad de remuneración, incluidas orientaciones para que los empleadores realicen evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo, en el marco de esfuerzos más amplios para hacer frente a la persistente brecha salarial de género ²⁰⁹.
- 66. Mejora de las condiciones de trabajo en la economía del cuidado.** El trabajo del cuidado no remunerado es uno de los principales obstáculos a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y un factor que impulsa la desigualdad de género en el mundo del trabajo. Si bien algunos empleos de prestación de cuidados en los sectores de la salud y la educación están muy bien remunerados, muchos otros, incluidos los de los trabajadores domésticos, se caracterizan por la informalidad y la baja remuneración. Las trabajadoras domésticas ganan apenas la mitad del salario medio mensual de los demás trabajadores ²¹⁰ y las enfermeras y comadronas suelen recibir una remuneración inferior a la media de los trabajadores altamente cualificados ²¹¹. La mejora de las condiciones de trabajo en la economía del cuidado, entre otras cosas mediante el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, es uno de los ámbitos prioritarios en materia de políticas en la Estrategia de la OIT integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo ²¹².

¹⁹⁶ OIT, ILC.110/III(A), 630.

¹⁹⁷ OIT, ILC.110/III(A), 645.

¹⁹⁸ OIT, ILC.110/III(A); OIT, GB.347/INS/3.

¹⁹⁹ OIT, ILC.111/III(A), 607.

²⁰⁰ OIT, ILC.110/III(A), 552.

²⁰¹ OIT, [Solicitud directa \(CEACR\)](#), 2022 (España).

²⁰² OIT, ILC.111/III(A).

²⁰³ OIT, ILC.110/III(A), 580.

²⁰⁴ OIT, ILC.110/III(A), 597.

²⁰⁵ OIT, ILC.110/III(A), 624.

²⁰⁶ OIT, ILC.111/III(A), 722.

²⁰⁷ OIT, ILC.110/III(A), 649.

²⁰⁸ OIT, [Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores](#), 2022.

²⁰⁹ OIT, ILC.110/III(A), 590-592.

²¹⁰ En concreto, el 51,1 por ciento. OIT, [Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#), 2021.

²¹¹ Las enfermeras y matronas cobran menos que la media de los trabajadores altamente cualificados en 34 de los 49 países. OIT, [«Enfermeras y matronas: ¿sobrecargadas de trabajo, mal pagadas e infravaloradas?»](#), *ILOSTAT Blog* (blog), 12 de mayo de 2023.

²¹² OIT, [Seguimiento de la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo \(2021\)](#), GB.346/INS/5, 2022.

- 67. Legislación contra la discriminación por otros motivos.** Si bien existen menos ejemplos de iniciativas legislativas que aborden la discriminación por motivos distintos del sexo, como la raza, el color, la religión o la ascendencia nacional ²¹³, se han logrado algunos progresos en ciertas jurisdicciones. Mongolia ²¹⁴, Santo Tomé y Príncipe ²¹⁵ y Zambia ²¹⁶ han actualizado su legislación laboral de distintas maneras a fin de ampliar los tipos de motivos de discriminación que están expresamente prohibidos, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 111 ²¹⁷, mientras que otros países también han ampliado las definiciones y prohibiciones de las formas directas e indirectas de discriminación en relación con el trabajo.
- 68. Principios y derechos en materia de no discriminación en la negociación colectiva y los convenios colectivos.** La negociación colectiva y los convenios colectivos han desempeñado una importante función en la aplicación de los principios y derechos en materia de no discriminación en la práctica, y son un buen ejemplo del carácter sinérgico de los derechos fundamentales. Casi dos tercios de los convenios colectivos que se examinaron para el *Informe sobre el Diálogo Social 2022* contenían cláusulas destinadas a promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, por ejemplo, cláusulas que prohíben expresamente la discriminación por múltiples motivos y que incluyen compromisos específicos para promover la igualdad de oportunidades y de trato en la práctica ²¹⁸. Algunos convenios colectivos también incluyen disposiciones destinadas a fortalecer la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo y el apoyo a las víctimas ²¹⁹. La negociación colectiva también ha contribuido a corregir las brechas salariales de género mediante la fijación colectiva de los salarios en empresas y sectores y entre ellos ²²⁰, así como mediante el establecimiento de criterios objetivos de evaluación de los puestos de trabajo para promover la aplicación de los principios de la igualdad de remuneración ²²¹.
- 69. Extensión de la protección jurídica en materia de SST a trabajadores que anteriormente no estaban protegidos.** Ello incluye a los trabajadores de la economía informal y de sectores y ocupaciones que antes no estaban comprendidos en el ámbito de aplicación de la legislación nacional sobre SST. Países como Australia, el Brasil y Nueva Zelandia han modificado su legislación para que las obligaciones en materia de SST no se limiten a la relación de trabajo, de manera que esa protección jurídica también ampare a los trabajadores en las plataformas ²²². En España y en la provincia pakistaní de Punjab, se han adoptado nuevos instrumentos legislativos que hacen extensiva la protección en materia de SST a los trabajadores domésticos ²²³, mientras que la nueva ley sobre SST de Filipinas da idea del creciente número de iniciativas jurídicas y de

²¹³ OIT, CEACR en su *Observación General relativa al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111), adoptada en 2018.

²¹⁴ OIT, ILC.110/III(A), 580.

²¹⁵ OIT, *Observación (CEACR)*, 2023 (Santo Tomé y Príncipe).

²¹⁶ OIT, ILC.110/III(A), 649.

²¹⁷ En el Convenio núm. 111 se hace referencia a los siguientes motivos de discriminación: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

²¹⁸ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 104.

²¹⁹ Por ejemplo, a nivel sectorial, Portugal y la República de Corea y, a nivel territorial, Viet Nam. OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 100 y 104.

²²⁰ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 100.

²²¹ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 48.

²²² OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, 210.

²²³ OIT, *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2023, 29.

políticas en las que se presta una atención específica a la protección en materia de SST para los jóvenes trabajadores ²²⁴.

70. **Adopción de políticas y programas nacionales de SST.** Varios países adoptaron nuevas políticas que se centran de distintas maneras en el diálogo social y la no discriminación para reducir los riesgos relacionados con el trabajo (El Salvador), la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo mediante la formación y la intensificación de las actividades de inspección (Malasia) y el fortalecimiento de las alianzas regionales e internacionales en el ámbito de la SST (Arabia Saudita) ²²⁵. Países como Bangladesh y el Ecuador adoptaron sus primeras estrategias nacionales de SST durante el periodo transcurrido desde la última discusión recurrente, y sus programas de SST dedican una atención especial a la prevención y al incremento de la sensibilización ²²⁶.
71. **Mejora de los mecanismos institucionales de promoción de las normas de SST.** Muchas políticas y planes de SST se centran en mejorar los mecanismos institucionales de promoción de las normas de SST. Esto incluye medidas destinadas a aumentar la cooperación entre los departamentos gubernamentales competentes en el ámbito de la SST, como la administración del trabajo y la seguridad social, y fortalecer la capacidad de los sistemas de inspección del trabajo ²²⁷. Por ejemplo, el Perú ha reforzado la protección en materia de SST confiriendo más facultades a los inspectores del trabajo para suspender las actividades de las empresas y tipificando los casos graves de incumplimiento de las normas de SST como delitos penales y, por tanto, objeto de penas más severas ²²⁸. En algunos casos, los programas se centran en sectores de alto riesgo específicos. Por ejemplo, en el marco de un programa de formación en la República de Corea, se impartió formación sobre SST a unos 175 000 trabajadores de la construcción como parte de las iniciativas destinadas a mejorar las normas de SST en el sector ²²⁹.
72. **Apoyo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, incluidos los PDFT.** En la actualidad, 30 Estados Miembros han publicado planes de acción nacionales acordes con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ²³⁰ y existen procesos similares en marcha en otros países. En varios de esos planes se exhorta a ratificar o a aplicar mejor las normas internacionales del trabajo, especialmente los convenios fundamentales de la OIT. Algunos de esos planes, como los del Japón y el Pakistán, se refieren expresamente a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en adelante, la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales») e incluyen el compromiso de promoverla ²³¹. En líneas más generales, el número de mandantes que utilizan la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como marco para abordar las prioridades en materia de trabajo decente, incluidos los PDFT, ha aumentado de manera considerable desde su

²²⁴ OIT, *SafeYouth@Work Project Brief*, s. f., 6. Además, en la nueva política nacional sobre SST de Guyana se presta especial atención a categorías específicas de trabajadores, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas que viven con el VIH. Véase: Gobierno de Guyana, *National Policy on Occupational Safety and Health 2018*, 2019.

²²⁵ OIT, *Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*.

²²⁶ OIT, *Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*; véanse también las nuevas estrategias y planes de SST de Chile, Côte d'Ivoire, Filipinas, Madagascar y Marruecos.

²²⁷ OIT, *Seguridad + salud para todos: Programa de referencia de la OIT: Hechos y cifras clave (2016-2020)*, 2020.

²²⁸ Gobierno del Perú, *Ley N° 31246*, 2021.

²²⁹ OIT, *Solicitud directa* (CEACR), 2021 (República de Corea).

²³⁰ Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para «Proteger, Respetar y Remediar»*, 2011.

²³¹ OIT, *Balance de la versión revisada de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social cinco años después de su adopción*, GB.346/POL/5, 2022.

revisión en 2017²³². Asimismo, cada vez más jurisdicciones han adoptado instrumentos legislativos nacionales para exigir a las empresas privadas que adopten medidas específicas con respecto a los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en sus actividades. En la legislación promulgada más recientemente en este ámbito se hace referencia expresa a la Declaración de 1998 o a los convenios fundamentales cuando se enumeran las cuestiones en materia de derechos que deben atender las empresas²³³. En otros casos, la legislación se centra más en categorías específicas de PDFT, como el trabajo forzoso o el trabajo infantil. Varios países también han adoptado normativas para prohibir la importación de mercancías en cuya producción se haya verificado el uso de trabajo forzoso (Canadá, Estados Unidos, México y Unión Europea)²³⁴.

73. Disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. Las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales son una herramienta de política comercial muy utilizada para promover y hacer cumplir los PDFT. Según los datos publicados en el nuevo portal web de la OIT sobre disposiciones laborales en los acuerdos comerciales²³⁵, uno de cada tres (115 de 364) acuerdos comerciales regionales vigentes en diciembre de 2023 contenía disposiciones laborales, de las cuales 87 se referían a los PDFT establecidos en los convenios fundamentales de la OIT y/o la Declaración de 1998 como base para los compromisos adoptados por las partes en esos acuerdos. El Canadá, los Estados Unidos y la Unión Europea son algunas de las jurisdicciones que conceden una atención especial a los PDFT en sus políticas comerciales. En 2022, los Estados Unidos implementaron una «política comercial centrada en los trabajadores»²³⁶ que pone el acento en el uso de los acuerdos comerciales —y del sistema mundial de comercio en general— para lograr avances en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Uno de los objetivos de la estrategia comercial de la Unión Europea es «obtener de los países socios compromisos más amplios que los de los acuerdos comerciales de otros actores internacionales»²³⁷, en particular el compromiso de ratificar y aplicar los convenios de la OIT y respetar los PDFT. En los Estados Unidos y la Unión Europea, este enfoque también se aplica a un conjunto más amplio de socios comerciales de países en desarrollo en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas Plus (SPG +)²³⁸. En el Diálogo sobre Comercio y Trabajo entre la Unión Europea y los Estados Unidos también se ha abordado de manera prioritaria el trabajo forzoso²³⁹. El «enfoque inclusivo

²³² Por ejemplo, Côte d'Ivoire, Ghana, Jamaica, Nepal, Noruega, el Pakistán, Portugal, el Senegal y Sierra Leona han nombrado puntos focales nacionales para promover la utilización de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y Côte d'Ivoire ha establecido un plan de acción nacional para promoverla.

²³³ Véanse, por ejemplo, la Ley de Transparencia de Noruega o la Directiva de la Unión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, adoptada por el Parlamento Europeo el 24 de abril de 2024 y que se espera que el Consejo apruebe formalmente el 24 de mayo de 2024.

²³⁴ Las prohibiciones en el [Canadá](#) y [México](#) se impusieron, en parte, en cumplimiento de las obligaciones previstas en el nuevo Tratado entre México, los Estados Unidos y el Canadá. Si bien la [Ley de Aranceles](#) de los Estados Unidos, de 1930, ya incluía disposiciones de ese tipo desde hace muchos años, estas se han reforzado y aplicado activamente desde 2016. Por otra parte, en 2021 los Estados Unidos adoptaron la [Ley de Prevención del Trabajo Forzoso de los Uigures](#) y, en marzo de 2024, se validó un [acuerdo provisional](#) sobre la propuesta de reglamento por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso, que ahora está pendiente de la adopción final por parte del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea.

²³⁵ OIT, «[Labour Provisions in Trade Agreements Hub](#)», s. f.

²³⁶ Oficina del Representante de los Estados Unidos para Asuntos Comerciales, [Fact Sheet: 2021 President's Trade Agenda and 2020 Annual Report](#), 2021.

²³⁷ Comisión Europea, [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - El poder de las asociaciones comerciales: juntos por un crecimiento económico ecológico y justo](#), COM/2022/409.

²³⁸ Comisión Europea, «[Sistema de Preferencias Generalizadas Plus \(SPG +\)](#)», s. f.

²³⁹ Ello es un reflejo de los objetivos comunes establecidos en el artículo 307 de la Ley de Aranceles de 1930 (19 U.S.C. 1307) y la legislación complementaria de 2021, y en la propuesta de la Comisión Europea de prohibir en el mercado de la Unión los

en materia de comercio» adoptado por el Canadá tiene la finalidad de lograr avances en relación con las prioridades laborales mediante la concesión preferente de beneficios comerciales a los grupos insuficientemente representados. La Unión Europea y la OIT han establecido una alianza en el marco del proyecto denominado Comercio al Servicio del Trabajo Decente²⁴⁰ para ayudar a una serie de países seleccionados conjuntamente y que son socios comerciales de la Unión Europea a mejorar la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT.

- 74. Reformas jurídicas relacionadas con los acuerdos comerciales.** Los acuerdos comerciales han contribuido a impulsar reformas jurídicas y otras iniciativas relacionadas con los PDFT. Recientemente se han emprendido importantes reformas de la legislación laboral junto con la ratificación de acuerdos comerciales en países como México (Convenio núm. 98), la República de Corea (Convenios núms. 29, 87 y 98) y Viet Nam (Convenios núms. 98 y 105). En otros contextos, se han generado oportunidades de diálogo social cuando no existían, por ejemplo, en Guatemala, en el marco del Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos. Para lograr el cumplimiento de las disposiciones, se utilizan diversos medios, como el diálogo y la cooperación, o mecanismos de denuncia de presuntas infracciones laborales y de resolución de conflictos ²⁴¹.

2.1.2. Medidas adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- 75. Ampliación de la representación para abarcar a grupos insuficientemente representados.** Algunos sindicatos adoptaron medidas para modificar sus políticas internas y sus estatutos a fin de incluir expresamente en ellos a grupos de trabajadores insuficientemente representados, como los trabajadores migrantes ²⁴² y los trabajadores en la economía informal ²⁴³, mientras que otros llevaron a cabo campañas de divulgación para impulsar la afiliación sindical y apoyar el derecho de autoorganización de grupos en situación de riesgo, como las trabajadoras migrantes y las trabajadoras domésticas ²⁴⁴. De igual forma, organizaciones empresariales y de empleadores de diversos países adoptaron medidas para promover la afiliación de las microempresas y

productos realizados con trabajo forzoso. En esta última, la Comisión Europea sugiere la creación de una Red de la Unión Europea contra los Productos del Trabajo Forzoso (art. 24) y una base de datos sobre los riesgos en materia de trabajo forzoso.

²⁴⁰ En la actualidad, este proyecto abarca los siguientes países de Asia: Bangladesh, Filipinas, Mongolia, Myanmar, Pakistán y Viet Nam. También abarca los siguientes países de África: Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Ghana, Madagascar y Mozambique. Además, contribuye a la ejecución de actividades específicas en los siguientes países de América Latina: Ecuador y Perú. Véase: OIT, «*Trade for Decent Work Project*», 2023.

²⁴¹ Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli e Ira Postolachi, *Promoting and enforcing compliance with labour provisions in trade agreements: Comparative analysis of Canada, European Union and United States approaches and practices* (OIT, 2023).

²⁴² Por ejemplo, la Organización de Trabajadores de Mozambique-Central Sindical (OTM-CS) ha adoptado medidas para modificar sus estatutos a fin de incluir disposiciones específicas sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y ha puesto en marcha un proyecto para aumentar la participación de los trabajadores migrantes en la formación sindical, el diálogo social y la negociación colectiva a nivel de empresas y ramas de actividad. OIT, *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*, 2023, 75.

²⁴³ Por ejemplo, la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda ha decidido modificar sus estatutos para permitir de manera expresa la afiliación de los trabajadores de la economía informal. OIT, *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*, 2019, 46.

²⁴⁴ Por ejemplo, más de 1 500 trabajadores migrantes se afiliaron a la Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT) durante los dos años de ejecución de un proyecto de cooperación para el desarrollo con la OIT (proyecto FAIR). En Malasia, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) ha coordinado una campaña para promover la afiliación y apoyar el derecho de autoorganización de las trabajadoras domésticas migrantes en el país. En Hong Kong (China), los trabajadores domésticos locales se unieron con las migrantes filipinas, nepalesas y tailandesas para constituir la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos Asiáticos. OIT y ONU-Mujeres, *Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN*, 2021, 141; OIT, *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*.

pequeñas y medianas empresas (mipymes), así como de los trabajadores por cuenta propia, y prestarles apoyo ²⁴⁵.

- 76. Organización de los trabajadores y facilitación de la inclusión de las empresas y los trabajadores de la economía informal en los procesos de diálogo social y negociación colectiva.** Las organizaciones de empleadores y de trabajadores del Togo han creado un comité bipartito permanente de consulta para colaborar con las empresas y los trabajadores de la economía informal a fin de apoyar su formalización progresiva ²⁴⁶. En Malawi, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han celebrado negociaciones bipartitas y tripartitas sobre las condiciones de trabajo en sectores como el del tabaco, en el que la proporción de trabajadores informales es elevada ²⁴⁷.
- 77. Sensibilización sobre los PDFT y ampliación de los servicios de apoyo a los grupos vulnerables a través de redes.** Varios sindicatos han llevado a cabo actividades de divulgación entre los trabajadores de sectores con altos niveles de informalidad, mediante la formación y la sensibilización sobre cuestiones como los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, las normas de SST y los derechos de protección social. Los sindicatos de Indonesia han centrado sus actividades de divulgación en los trabajadores domésticos y de la construcción, así como en los vendedores ambulantes, a fin de sensibilizarlos sobre sus derechos laborales y en materia de seguridad social. Los sindicatos de Benin han seguido realizando actividades de divulgación entre los trabajadores de la economía informal mediante la formación y la sensibilización sobre cuestiones como la SST y la gestión financiera ²⁴⁸. La Asociación de Empleadores de Ghana ha ampliado sus actividades de divulgación y apoyo para abarcar también a las empresas de la economía informal a través de una de sus organizaciones afiliadas, el Consejo de Asociaciones Empresariales Indígenas, que representa a empresarios de la economía informal de diferentes oficios y ocupaciones ²⁴⁹.
- 78. Apoyo a los esfuerzos desplegados a escala nacional para luchar contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, en particular en las cadenas de suministro.** En el Brasil, gracias a la colaboración entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores rurales, se proporcionó formación y capacitación a familias de agricultores para aumentar sus ingresos y mitigar los factores que impulsan el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las comunidades rurales ²⁵⁰. En Ghana, varios sindicatos y organizaciones de empleadores sectoriales colaboraron con la Autoridad Marítima de Ghana y la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y reducir el riesgo de trabajo forzoso en el sector pesquero, prestando especial atención a la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) ²⁵¹. En países como Honduras, Madagascar y Malawi, las organizaciones nacionales de empleadores y

²⁴⁵ Por ejemplo, la Confederación Helénica de Profesionales, Artesanos y Comerciantes, la Federación Nacional de Comerciantes y Restauradores y la Asociación de Empresarios de la Construcción de Rumania son algunas de las organizaciones empresariales y de empleadores que aceptan la afiliación de trabajadores por cuenta propia. En España, la Confederación Española de Autónomos (CEAT) fue reconocida como miembro de la principal organización de empleadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), en 2019 y representa a más de 600 000 trabajadores por cuenta propia.

²⁴⁶ OIT, *El papel del diálogo social y de los interlocutores sociales en la gestión de las consecuencias de la COVID-19 en la economía informal*, 2020, 3.

²⁴⁷ En el marco de proyectos en curso de la OIT con los interlocutores sociales como, por ejemplo, en el sector pesquero en Ghana.

²⁴⁸ OIT, *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal*, 26.

²⁴⁹ OIT, «Ghana Employers' Association (GEA) and the ILO collaborate to foster transition to formality in the country», 2020.

²⁵⁰ OIT, *IPEC+ Global Flagship Programme: Towards a world free from child labour and forced labour*, 2024, 22.

²⁵¹ OIT, «Working Conditions of fishers are improving in Ghana», 2023.

de trabajadores han coordinado programas de sensibilización sobre los riesgos del trabajo infantil en las cadenas de suministro de la vainilla, el tabaco y el café ²⁵².

- 79. Lucha contra la discriminación y promoción de la diversidad y la inclusión entre afiliados y dirigentes.** En muchos países, las organizaciones nacionales de interlocutores sociales han participado en la formulación y revisión de la legislación y las políticas nacionales en materia de igualdad y no discriminación a través de instituciones tripartitas nacionales ²⁵³. Muchas de esas organizaciones también han establecido sus propias políticas y programas para promover la no discriminación y la inclusión. El Sindicato Nacional del Sector de la Confección de Zimbabwe ha modificado sus políticas y estructuras internas para mejorar la representación de los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad en sus procesos de toma de decisiones ²⁵⁴. Las organizaciones de empleadores de la Argentina lograron un aumento considerable del número de mujeres elegidas para ocupar puestos directivos en el marco de un proyecto más amplio liderado por la OIT para aumentar la visibilidad de las mujeres en las empresas ²⁵⁵.
- 80. Promoción de las normas de SST.** Durante la pandemia de COVID-19, las organizaciones de trabajadores y de empleadores desempeñaron una función central en la coordinación de las respuestas nacionales a la pandemia para asegurar una protección adecuada de los trabajadores y las empresas, así como en la prestación de apoyo directo a sus afiliados, que enfrentaron dificultades sin precedentes en materia de SST. Esto incluyó el apoyo a algunos de los trabajadores y de las pequeñas empresas más vulnerables, como los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, a través de intervenciones específicas, por ejemplo, un «hospital» de apoyo para las pymes y orientación en materia de SST adaptada a los trabajadores por cuenta propia de sectores como el del trabajo doméstico ²⁵⁶. De manera más general, las organizaciones de interlocutores sociales y sus afiliados siguen de cerca y apoyan la aplicación de las normas de SST en las empresas a través de los comités de SST en los lugares de trabajo, imparten formación sobre SST a sus afiliados y difunden orientación e información sobre riesgos y cuestiones de SST.

2.2. Medidas adoptadas por la Oficina para apoyar el avance de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

2.2.1. Descripción general

- 81. En general, los mandantes han manifestado elevados niveles de satisfacción con los programas y el apoyo de la OIT relativos a la promoción de los PDFT.** La adopción de enfoques participativos que han permitido que los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores expresen sus prioridades en relación con el apoyo que esperan de la Oficina ha sido un elemento crucial a ese respecto. También ha sido importante la armonización de las actividades de cooperación para el desarrollo de la Oficina con las políticas laborales nacionales y los programas de reforma conexos, la atención prestada a sectores importantes para la economía nacional y/o relacionados con preocupaciones económicas, sociales, de reputación o comerciales muy relevantes, así como los casos de gran notoriedad sometidos al examen de los órganos de control de la OIT. Los mandantes nacionales y el personal que trabaja en los proyectos de la OIT

²⁵² OIT, ILC.111/III(A), 525-528 y 537 (Madagascar y Malawi); OIT, *IPEC+ Ejecución del Programa de referencia mundial*, 22 (Honduras).

²⁵³ OIT, CIT111/III(B), párr. 309.

²⁵⁴ Paliani Chinguwo, *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa* (OIT, 2022).

²⁵⁵ OIT y ONU-Mujeres, *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina*, 2019.

²⁵⁶ OIT, *El papel del diálogo social y de los interlocutores sociales en la gestión de las consecuencias de la COVID-19 en la economía informal*, 3.

citan la mejora de los conocimientos y la concienciación, así como el fortalecimiento de los marcos jurídicos y de políticas, como resultados importantes de las intervenciones de la OIT con el potencial de mejorar la aplicación de las normas fundamentales del trabajo a largo plazo. Estos esfuerzos han servido para apoyar las actividades de promoción de los PDFT de los mandantes y de otras partes interesadas clave en muchos países ²⁵⁷.

- 82. Al mismo tiempo, varios desafíos importantes afectaron a la pertinencia y la eficacia de las actividades de la Oficina en el marco del Plan de acción de la OIT para el periodo 2017-2023.** Entre ellos, cabe citar: la insuficiente atención concedida a problemas de menor relevancia o a sectores no relacionados con cuestiones de reputación externa, comercio e inversión o con las prioridades de los donantes (por ejemplo, el trabajo infantil en explotaciones familiares con una producción destinada al consumo propio o a los mercados locales); la preponderancia de los proyectos a corto plazo, cuando el desarrollo eficaz de la capacidad de los mandantes requiere una inversión y una presencia duraderas a largo plazo, y la insuficiente atención a la institucionalización de las estrategias de intervención ²⁵⁸. Tal como se expone en el párrafo 85, otros desafíos importantes fueron la dificultad de conseguir la adopción de enfoques integrados para la promoción de los PDFT y la mejora del equilibrio, la coherencia y la coordinación de la promoción de los PDFT en toda la Oficina. En todos los ámbitos de actuación de la Oficina, la falta de unos sistemas adecuados de seguimiento y evaluación ha impedido recabar datos sólidos sobre su impacto ²⁵⁹.

2.2.2. Coherencia interna y sinergias

Enfoques integrados para la promoción de los PDFT

- 83. En las conclusiones de la discusión recurrente de 2017 se subrayaba la importancia de adoptar enfoques integrados para la promoción de los PDFT, dado que estos son interdependientes y se refuerzan mutuamente** (véase también el recuadro 1) ²⁶⁰. En el plan de acción se instaba a la Oficina a que apoyara a los mandantes para que respetaran, promovieran e hicieran realidad los PDFT *de manera integrada* (se ha añadido la cursiva), mientras que la Estrategia integrada sobre los PDFT ²⁶¹ fue elaborada por el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) y posteriormente validada por el Consejo de Administración a finales de 2017 ²⁶².
- 84. Sin embargo, en la práctica, la aplicación de enfoques integrados sobre los PDFT sigue siendo un desafío, tal como se señala en la Evaluación de alto nivel** ²⁶³. Varios factores han contribuido a este resultado: las sensibilidades políticas en torno a varios de los PDFT, como la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo forzoso y la discriminación; la tendencia de los mandantes nacionales (y de los procesos nacionales de formulación de políticas), así como de los asociados para el desarrollo, a tratar cada categoría de PDFT por separado; y las dificultades para asegurar una coordinación eficaz y una coherencia en

²⁵⁷ El texto de este párrafo procede de: OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁵⁸ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁵⁹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁶⁰ OIT, [Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#).

²⁶¹ OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*.

²⁶² OIT, *Seguimiento en el seno de la Oficina de la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia en su 101.ª reunión (2012)*, GB.328/POL/7, 2016.

²⁶³ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

toda la Oficina (véase el párrafo 87). La Oficina ha reconocido estos desafíos y, a lo largo del periodo de referencia, ha adquirido algunos conocimientos útiles sobre cómo abordarlos ²⁶⁴.

► **Recuadro 1. La importancia de un enfoque integrado para lograr avances con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

La importancia de la integración para lograr avances con respecto a los PDFT se basa en una premisa sencilla, aunque a menudo malinterpretada: para abordar los déficits en una categoría de los PDFT es necesario abordar las causas profundas de estos déficits y, lo que es más importante, estas causas profundas, a su vez, *tienen relación con los déficits en una o más de las otras categorías de PDFT*. En otras palabras, los PDFT son interdependientes y se refuerzan mutuamente, por lo que para avanzar en cualquier categoría de los PDFT es necesario comprender y tener en cuenta la contribución que tienen en ella las demás categorías. Sin embargo, los déficits en una categoría de los PDFT no pueden explicarse *exclusivamente* por los déficits en las otras categorías de PDFT. En consecuencia, para la adopción de un enfoque integrado, en sentido amplio, es necesario entender la naturaleza de las cinco categorías de PDFT, que se refuerzan mutuamente, *como parte del conjunto más amplio de causas profundas de los déficits en los PDFT*.

A continuación, se enumeran algunos ejemplos de interdependencias entre las cinco categorías de PDFT. Sin embargo, la naturaleza específica y la fortaleza relativa de los vínculos entre las categorías de PDFT pueden variar considerablemente de un contexto a otro, por lo que los enfoques integrados deberían basarse en análisis *contextuales específicos* de las interdependencias de los PDFT.

- Si se asegura el respeto de los derechos fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores, estos pueden expresarse colectivamente para defender sus intereses comunes, lo que a su vez los hace más resilientes a los riesgos de sufrir otras violaciones de los PDFT.
- El respeto de la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva es una condición previa fundamental para el diálogo social, que a su vez es vital para hallar soluciones duraderas y consensuadas a otros problemas relativos a los PDFT.
- La discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo aumenta el riesgo de que los miembros de grupos discriminados acaben siendo víctimas de trabajo infantil o de trabajo forzoso o se vean privados de voz y representación en comparación con los grupos no discriminados.
- Si se protege a los niños del trabajo infantil, estos tienen más probabilidades de adquirir las competencias y los conocimientos que necesitan para lograr un trabajo decente cuando sean adultos, lo que a su vez reduce el riesgo de que en la edad adulta sufran violaciones de las normas de SST, acaben en situaciones de trabajo forzoso, sean objeto de discriminación en el lugar de trabajo o tengan que enviar a sus hijos a trabajar.
- Los adultos responsables del sostén de la familia que trabajan en lugares seguros y saludables tienen más probabilidades de ser más productivos y resilientes ante problemas graves de salud, lo que a su vez reduce la probabilidad de que tengan que recurrir al trabajo infantil para asegurar la subsistencia del hogar.
- En algunos casos, una intervención temprana que aborde las preocupaciones en materia de SST puede ayudar a evitar que determinadas situaciones laborales degeneren en situaciones de trabajo forzoso.
- Velar por la SST de los niños que han cumplido la edad mínima de admisión al empleo es una estrategia fundamental para protegerlos del trabajo infantil.

85. Los ejemplos de integración de los PDFT en los programas y actividades de la Oficina relativos a otros objetivos estratégicos de la OIT son numerosos, lo cual proporciona un importante acervo de experiencia para ampliar los esfuerzos a este respecto de cara al futuro. Los continuos avances en

²⁶⁴ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

la integración de los PDFT en el ámbito de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) fueron particularmente significativos. El plan de acción para el periodo 2017-2023 incluía objetivos específicos para mejorar la integración de los PDFT en los nuevos PTDP y, mediante este enfoque renovado, se han logrado importantes resultados, ya que en 34 de los 42 documentos relativos a los PTDP analizados en la Evaluación de alto nivel se incluye al menos una referencia a cada categoría de PDFT. En el ámbito de la protección social, en el actual plan de acción de la OIT sobre protección social para el periodo 2021-2026 se reconoce expresamente que los esfuerzos para lograr una protección social universal basada en los derechos deben ir de la mano del respeto de los PDFT ²⁶⁵. La Oficina ha liderado actuaciones a escala nacional, sobre todo en África, que dedican una atención especial a los programas de protección social como medio para reducir la vulnerabilidad de los hogares al trabajo infantil ²⁶⁶. En el ámbito de la financiación social, se elaboraron varias notas orientativas sobre la forma de utilizar la financiación social para acelerar la erradicación del trabajo infantil, que se han puesto a prueba en el marco del Proyecto destinado a acelerar las medidas para la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de suministro en África (ACCEL África) ²⁶⁷. En el programa denominado «Empleo para la Paz y la Resiliencia» centrado en los países afectados por conflictos, se reconoce que el diálogo social, el fortalecimiento de las instituciones y el respeto de los PDFT son esenciales para generar oportunidades de empleo decente que puedan contribuir a la consolidación de la paz ²⁶⁸. El Programa integrado sobre contratación equitativa —una colaboración entre FUNDAMENTALS y el Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)— tiene por objeto reducir las prácticas engañosas y coercitivas relacionadas con la contratación de trabajadores migrantes que dan lugar a violaciones de los PDFT. En el marco del programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) denominado Better Work se han elaborado guías y herramientas de evaluación para promover la realización de todos los PDFT a nivel de empresa, que han dado lugar a mejoras demostrables en las fábricas que participan en dicho programa (véase el recuadro 2) ²⁶⁹.

► Recuadro 2. Better work

Better Work, una alianza de colaboración entre la OIT y la CFI, trabaja con Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, marcas, propietarios de fábricas y trabajadores para promover el trabajo decente y la competitividad en la industria mundial de la confección. Better Work utiliza evaluaciones del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo para facilitar el diálogo dentro de las fábricas entre la dirección y los trabajadores y ayudar a promover los PDFT. Better Work pone estos datos a disposición de los mandantes y otras partes interesadas de la industria para fundamentar los debates sobre los principales déficits en materia de trabajo decente.

Mejora de las condiciones de trabajo en Viet Nam e Indonesia mediante el diálogo social

Better Work ha puesto de manifiesto que un diálogo social eficaz y unas relaciones laborales sólidas son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad del sector. Los datos de Better Work muestran que los trabajadores en las fábricas que cuentan con comités bipartitos que funcionan bien señalan menos incidentes de abusos verbales y mejores entornos en términos de SST. En Indonesia y Viet Nam, los trabajadores en las fábricas de confección que participan en Better Work tienen más probabilidades que sus compañeros de fábricas que no participan en el programa de sentirse

²⁶⁵ OIT, *Cuestiones derivadas de las labores de la 109.ª reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo*, GB.343/INS/3/1, 2021.

²⁶⁶ OIT y UNICEF, *El papel de la protección social en la eliminación del trabajo infantil*.

²⁶⁷ OIT, *Accelerating action for the elimination of child labour in supply chains in Africa*, 2023.

²⁶⁸ Véase el sitio web del Programa de referencia de la OIT sobre el Empleo para la Paz y la Resiliencia.

²⁶⁹ OIT y CFI, *Understanding impact: Research insights from Better Work 2017-2022*, 2022. OIT y CFI, *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factor competitiveness*, 2016.

cómodos solicitando ayuda a los sindicatos, los supervisores y el personal de recursos humanos. Estudios de investigación independientes han demostrado que el nivel de cumplimiento de las normas es mayor en las fábricas que cuentan con un convenio colectivo ¹. Los lugares de trabajo donde hay convenios colectivos y estos se aplican de forma efectiva cumplen más las normas de SST que los que no los tienen, por ejemplo, en lo que respecta a los sistemas de gestión de la SST, los protocolos de protección de los trabajadores y las instalaciones de salud y primeros auxilios ².

Reducción de la brecha salarial de género y del acoso sexual en el trabajo

Better Work ha contribuido a reducir parcialmente la brecha salarial de género observada en el sector. En Viet Nam, la diferencia salarial detectada entre hombres y mujeres se redujo en un 85 por ciento gracias a los esfuerzos desplegados para asegurar el cumplimiento de la normativa salarial. El compromiso de las empresas con el programa ha reducido la probabilidad de acoso sexual en el lugar de trabajo. En Camboya, esto se atribuyó a la mejora del cumplimiento de la normativa salarial, que ha dado lugar a estructuras salariales más armonizadas entre los trabajadores y los directivos. En otros contextos, como en Jordania, la formación ha propiciado una mayor concienciación sobre los problemas, que ha dado lugar a una reducción de ciertos comportamientos observados, como el lenguaje vulgar y ofensivo en el lugar de trabajo.

¹ Luisa Lupo y Anil Verma, *Labour standards compliance in the global garment supply chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining* (OIT-CFI, documento de trabajo de Better Work 37, 2020). ² OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*.

- 86. La experiencia ha demostrado el valor de un enfoque de «punto de entrada único» centrado en una categoría de los PDFT, que abre la puerta a una posterior actuación en otras categorías de los PDFT.** En algunos contextos, las sensibilidades de los mandantes a la hora de reconocer o debatir la existencia de déficits en determinadas categorías de PDFT puede dificultar la integración. Habida cuenta de esta limitación, la Oficina ha utilizado eficazmente las iniciativas destinadas a combatir el trabajo infantil —que suelen generar un amplio consenso y un firme apoyo político— como puntos de entrada para una colaboración más amplia con los mandantes en cuestiones relativas a los PDFT más delicadas desde el punto de vista político y social. En Uzbekistán, por ejemplo, la OIT apoyó iniciativas para luchar contra el trabajo infantil y posteriormente pudo ampliar el ámbito de actuación de estas. De forma similar, en Filipinas y Viet Nam, se utilizó una política sobre el trabajo infantil como punto de entrada para abordar también los desafíos relacionados con la discriminación y los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ²⁷⁰. La Oficina ha aprovechado iniciativas y actividades relativas a la gobernanza de la migración, el VIH/SIDA y el desarrollo de cooperativas, para tratar cuestiones como el trabajo forzoso, la discriminación, y los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, respectivamente ²⁷¹. Con miras al futuro, la SST es otro ámbito para el que existe un amplio apoyo político, y el reconocimiento de la SST como quinta categoría de los PDFT ofrece otro punto de entrada sólido para llevar a cabo intervenciones integradas en materia de PDFT y, más concretamente, en materia de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

²⁷⁰ OIT, *Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019: Resultados en materia de trabajo decente*, GB.338/PFA/1, 2020.

²⁷¹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*.

► Recuadro 3. Modelos de promoción de los PDFT integrados y reproducibles a mayor escala en las cadenas de suministro del algodón

Entre 2018 y 2023, en el marco de la ejecución del proyecto de colaboración público-privada entre la OIT e INDITEX sobre la promoción de los PDFT en las cadenas de suministro del algodón en la India y el Pakistán, surgieron dos modelos distintos reproducibles a mayor escala para la promoción de un enfoque integrado sobre los PDFT, que utilizaban diferentes puntos de entrada para luchar contra el trabajo infantil en las cadenas de suministro del algodón.

En el caso de la India, se utilizó un enfoque descendente, que se inició en las secretarías de Estado competentes y llegó gradualmente a los distritos y las comunidades. Este enfoque adoptó una estrategia centrada en cinco ámbitos, a saber, la promoción, el diálogo social, la acción colectiva, la integración y la sostenibilidad, lo que propició el reconocimiento del papel fundamental de la mujer en la agricultura, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores en el sector algodonero y el acuerdo de que los PDFT constituyen la piedra angular de una agricultura sostenible.

En cambio, en el Pakistán se utilizó un enfoque ascendente, que implicó una colaboración directa con las comunidades productoras de algodón. El proyecto adoptó una estrategia centrada en cuatro ámbitos, a saber, la sensibilización, la capacitación, la promoción y la sostenibilidad, que dio lugar a la formación de dos nuevos sindicatos en el sector algodonero, lo que ayudó a los trabajadores en las comunidades a reforzar su capacidad de defender sus derechos fundamentales.

► Recuadro 4. Lucha contra el trabajo forzoso en el sector pesquero

El sector pesquero constituye una prioridad importante debido a la particular vulnerabilidad de los pescadores al trabajo forzoso y otros déficits en relación con los PDFT. El enfoque basado en el trabajo decente adoptado por la OIT en este sector ha producido resultados tangibles a escala nacional, regional y mundial.

A escala nacional, en países como Ghana, Indonesia y Sudáfrica se han establecido redes sindicales para armonizar y mejorar la protección de los pescadores, y se han creado laboratorios de empleadores para facilitar la colaboración en todo el sector y el intercambio de experiencias sobre la mejora de las normas del trabajo y las condiciones laborales de los pescadores. Además, los inspectores de trabajo, seguridad marítima y pesca han establecido mecanismos de coordinación para asegurar la comprensión de los indicadores de trabajo forzoso y ampliar el alcance de las inspecciones a fin de abarcar también las condiciones de trabajo, una práctica que sigue siendo poco habitual en el sector.

Otros ámbitos en los que la OIT presta apoyo al sector pesquero a nivel de país son los siguientes:

- fortalecimiento de la capacidad, en países como Sudáfrica, con la participación de las autoridades pesqueras, las autoridades marítimas, los servicios de inspección del trabajo y los interlocutores sociales, a efectos de mejorar la inspección del trabajo a bordo de los buques pesqueros con pabellón nacional y extranjero, especialmente en lo que respecta a la detección de casos de trabajo forzoso;
- apoyo al diálogo social, por ejemplo, en Ghana, donde se estableció un comité tripartito sobre las condiciones de trabajo y la eliminación del trabajo forzoso en el sector pesquero. La labor realizada en Ghana dio lugar a la emisión de avisos a la marina mercante que prohibían a los buques zarpar hasta que se hubieran llevado a cabo las renovaciones necesarias en virtud del Convenio núm. 188. También facilitó la celebración de contratos de trabajo individuales para los trabajadores y un aumento de sus salarios;
- servicios de sensibilización y apoyo a los pescadores migrantes, por ejemplo, información previa a la partida, asistencia jurídica y apoyo para acceder a mecanismos de reclamación, entre otras cosas a través de los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes en los principales países de destino y origen, como Camboya, Indonesia, Myanmar, la República Democrática Popular Lao, Tailandia y Viet Nam.

A nivel regional, la OIT está apoyando la incorporación de los derechos laborales en los mandatos y los programas de los organismos regionales de pesca y las organizaciones regionales de gestión de la pesca. Un ejemplo de ello es el memorando de entendimiento firmado por la OIT y el Comité de Pesca del Golfo de Guinea Centro-Occidental, que actualmente está elaborando un protocolo sobre trabajo decente en la pesca que abarca todos los PDFT.

A nivel mundial, la OIT, en colaboración con los servicios de inspección del trabajo y los interlocutores sociales, está apoyando a los agentes de las tecnologías digitales a fin de adaptar las herramientas que utilizan para detectar la pesca ilegal con objeto de detectar también el trabajo forzoso en el mar. La OIT se ha asociado asimismo con otras partes interesadas, como la Universidad de Ginebra y la Red Mundial de Escuelas de Administración de Empresas, para elaborar recursos didácticos destinados a las escuelas de administración de empresas y de periodismo, en un esfuerzo por hacer llegar a los futuros periodistas y directivos de empresas información clave sobre el trabajo decente y los PDFT, en particular en el sector pesquero.

Colaboración y coordinación en toda la Oficina para la promoción de los PDFT

- 87. Hay margen para mejorar las sinergias operativas y la coordinación en relación con la promoción de los PDFT en toda la Oficina.** En el plan de acción para el periodo 2017-2023 se subraya la importancia de intensificar la colaboración en toda la Oficina para asegurar la aplicación de un enfoque coherente de «Una OIT» en la promoción de los PDFT. FUNDAMENTALS desarrolló la Estrategia integrada sobre los PDFT ²⁷² teniendo claramente en cuenta este objetivo. Sin embargo, en la Evaluación de alto nivel se observó que durante el periodo examinado hubo escasas iniciativas conjuntas con el enfoque de «Una OIT» para lograr el avance de los PDFT. La Estrategia integrada sobre los PDFT no se utilizó de forma generalizada como hoja de ruta para la acción en el conjunto de la Oficina, principalmente porque no se celebraron suficientes consultas en toda la Oficina sobre su diseño a fin de lograr una amplia adhesión ²⁷³. De cara al futuro, como se explica en el capítulo 3, es fundamental que las funciones y los mandatos relativos a la promoción de los PDFT se aclaren y se comuniquen eficazmente dentro de la Oficina para mejorar la coherencia.
- 88. La desigual distribución de la financiación de la cooperación para el desarrollo entre los PDFT es otra cuestión igualmente preocupante.** A ese respecto, en la Evaluación de alto nivel se señalaba que la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo que abordan los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, en particular, era reducida y no se había ampliado significativamente durante el periodo examinado ²⁷⁴. Ese desequilibrio se pone de manifiesto en el desglose de la financiación de la cooperación para el desarrollo por categoría de PDFT. El trabajo infantil y el trabajo forzoso acaparan la mayor parte de la financiación total destinada a la cooperación para el desarrollo (más del 60 por ciento), mientras que la no discriminación y los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva son los que menos reciben ²⁷⁵. Aumentar la financiación global de la

²⁷² OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*.

²⁷³ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

²⁷⁴ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁷⁵ No obstante, hay que tener en cuenta diversas consideraciones a la hora de interpretar estas cifras, debido a los cambios en los resultados en materia de políticas que se produjeron a lo largo del periodo examinado. Los productos seleccionados para este análisis (1.4, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1 y 7.2) se correlacionan con ámbitos clave de los PDFT únicamente durante los bienios 2020-2021 y 2022-2023. El marco de gestión basada en los resultados de la OIT limita la trazabilidad directa de todos los fondos de cooperación para el desarrollo a cada PDFT; por lo tanto, los productos elegidos, financiados con cargo a la cooperación para el desarrollo y realizados por la Oficina, son indicativos de la labor ejecutada en relación con los PDFT. El producto 7.1 está

cooperación para el desarrollo destinada a la promoción de los PDFT —y, en particular, la financiación de las categorías de PDFT que hasta ahora han recibido menos apoyo de los donantes— será fundamental para lograr un avance más generalizado en los PDFT.

Vinculación de la cooperación técnica con los órganos de control de la OIT

89. Hay margen para incrementar las sinergias entre los órganos de control y la cooperación técnica de la Oficina. En la Evaluación de alto nivel se concluyó que «la intersección entre las actividades de los órganos de control y las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT seguía siendo relativamente pequeña; había pocos casos en los que los déficits importantes en materia de PDFT señalados por los órganos de control llevaran a respuestas de cooperación para el desarrollo holísticas y a gran escala»²⁷⁶. No obstante, en varios casos reseñables, los mecanismos de control de la OIT han constituido el punto de partida de proyectos de cooperación para el desarrollo específicos a nivel nacional, que han ayudado a identificar los desafíos clave en contextos nacionales concretos y a coordinar las solicitudes de apoyo que la OIT ha recibido de los mandantes. Por ejemplo, en el marco de la resolución negociada de una queja presentada ante el Consejo de Administración, la OIT emprendió un programa de cooperación para el desarrollo a largo plazo con Qatar, que sigue en marcha y que ha propiciado avances para solucionar cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso. En este contexto, también se han dado pasos iniciales alentadores hacia la libertad de asociación y la libertad sindical. Una queja presentada en 2019 ante el Consejo de Administración —relativa, entre otras cosas, a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98— llevó a los mandantes nacionales en Bangladesh a solicitar la asistencia técnica de la OIT para elaborar y aplicar una hoja de ruta de medidas destinadas a abordar las cuestiones planteadas²⁷⁷. La asistencia técnica prestada recientemente para apoyar la revisión de la legislación laboral de Kazajstán también respondía a las preocupaciones expresadas por la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT²⁷⁸. En el caso de Guatemala, el Consejo de Administración cerró una queja presentada en virtud del artículo 26 en 2018 y solicitó a la Oficina que elaborara y aplicara un programa de cooperación técnica. Dicho programa todavía está pendiente de financiación para su plena aplicación. Estos y otros ejemplos reflejan el valor y la importancia general de las sinergias entre la labor de los órganos de control y la cooperación técnica de la Oficina.

2.2.3. Ámbitos de la asistencia técnica de la Oficina

90. En el plan de acción para el periodo 2017-2023 se instaba a la Oficina a que fortaleciera la capacidad de los mandantes para subsanar las lagunas en la ratificación y la aplicación de las normas relativas a los PDFT a nivel nacional. La Oficina ha apoyado los esfuerzos de los mandantes nacionales para hacer avanzar los PDFT a través de diversos medios, como la prestación de asistencia técnica para la reforma de la legislación y la formulación de políticas, el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones públicas clave, la investigación, y la coordinación de los mandantes nacionales y otras partes interesadas nacionales e internacionales que participan en

directamente relacionado con el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y el producto 7.2 con la seguridad y salud en el trabajo. En cambio, los productos 6.2, 6.3 y 6.4 se han aplicado a la no discriminación y el 1.4 se ha aplicado a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, aunque pueden abarcar una gama más amplia de actividades.

²⁷⁶ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 9.

²⁷⁷ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 48 (Bangladesh).

²⁷⁸ OIT, [CAN/Kazakhstan/PV.11](#), 2022.

labores relacionadas con los PDFT. En esta sección se ofrecen ejemplos que ilustran el apoyo de la Oficina en esos ámbitos.

91. **Apoyo a las reformas legislativas relativas a los PDFT.** Como ejemplos, cabe citar las contribuciones a la enmienda del Código del Trabajo en lo que respecta a las disposiciones relativas al registro de los sindicatos y las prácticas laborales desleales en Bangladesh ²⁷⁹, y la reciente revisión de la legislación en materia de diálogo social en Rumania. Esta última fue el resultado directo de una misión de asistencia técnica de la OIT a raíz de una solicitud de la Comisión de Aplicación de Normas ²⁸⁰. En Qatar, la asistencia técnica de la Oficina ayudó a reforzar los comités conjuntos de trabajadores y directivos, que son unas estructuras incipientes para el diálogo social en el lugar de trabajo a falta de sindicatos independientes, y apoyó la formulación de legislación en la que se establece la elección de los representantes de los trabajadores, que pueden incluir a trabajadores migrantes. En 2022, más de 70 empresas privadas habían creado comités conjuntos en Qatar, que representaban a más de 50 000 trabajadores ²⁸¹.
92. **Apoyo al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a nivel nacional.** La cooperación con los interlocutores sociales responde a las necesidades y los contextos locales, pero su objetivo general es fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para defender y promover los intereses de sus miembros, incluidos los relativos a los PDFT. La Oficina ayudó a incrementar la capacidad de los interlocutores sociales en varios países de Asia Central, por ejemplo, apoyando la creación de una nueva organización de empleadores independiente en Uzbekistán y respaldando los esfuerzos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en Kirguistán y Uzbekistán para ampliar su afiliación a nivel internacional ²⁸². En el Iraq, la Oficina ha formado a representantes de los trabajadores y de los empleadores para el desempeño de funciones de inspección del trabajo, SST y PDFT, a través de programas de formación y sensibilización con perspectiva de género ²⁸³. En Etiopía, el programa SIRAYE capacitó a 18 nuevos sindicatos en 18 fábricas, mejorando de ese modo el marco de la negociación colectiva en las empresas ²⁸⁴.
93. **Apoyo al fortalecimiento de los marcos de políticas sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso.** La OIT brindó un sólido apoyo a los mandantes para el fortalecimiento de los marcos de políticas relativos al trabajo infantil y el trabajo forzoso. A lo largo de los bienios 2018-2019 y 2020-2021, 40 Estados Miembros elaboraron planes de acción nacionales sobre el trabajo infantil o el trabajo forzoso. Este esfuerzo se vio respaldado por los avances en el marco de la Alianza 8.7, en virtud de la cual los Estados Miembros se comprometieron a establecer planes de acción nacionales para luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso como parte de su compromiso como países pioneros ²⁸⁵. El Proyecto Bridge, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, por ejemplo, contribuyó a la formulación de un total de diez políticas, planes de acción nacionales o reformas legislativas relativas al trabajo forzoso en Malasia, Mauritania y el

²⁷⁹ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*, 47; véase también el análisis de la cooperación de la OIT a la luz de los comentarios de la CEACR en 2020 aquí: OIT, *ILO Brief: Labour Administration in Bangladesh: Department of Labour (DoL)*, 2020.

²⁸⁰ OIT, *CAN/PV.14*, 2021 (Rumania).

²⁸¹ OIT, *Labour reforms in the State of Qatar: Coming together around a shared vision*, 2022.

²⁸² OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018-22*, 2022, 69.

²⁸³ OIT, «Enhancing labour governance, inspection and working conditions in response to COVID-19», s. f.

²⁸⁴ Véase: OIT, «SIRAYE: A programme on Advancing Decent Work and inclusive industrialization in Ethiopia», s. f.

²⁸⁵ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*, 64.

Perú ²⁸⁶. En Mauritania, el Proyecto Bridge propició la adopción en 2021 de una circular ministerial conjunta que reforzaba la aplicación de la ley contra la esclavitud, y estableció marcos de diálogo social en los sectores de la pesca, el trabajo doméstico y la ganadería, lo que permitió desplegar nuevos esfuerzos en materia de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva vinculados a las estrategias de subsistencia en estos sectores ²⁸⁷. La OIT también ha promovido planes de acción subregionales y municipales, aunque algunas de las principales personas entrevistadas en la Evaluación de alto nivel mencionaron que éste es un ámbito en el que deben desplegarse mayores esfuerzos.

94. **Apoyo al establecimiento o actualización de listas de trabajos peligrosos prohibidos para los niños.** Esto constituye una importante estrategia para combatir el trabajo infantil entre los niños que ya tienen la edad legal mínima para trabajar, pero que se encuentran en situación de trabajo infantil por su exposición a condiciones peligrosas. En Colombia y Malasia, se incluyó el trabajo doméstico en las nuevas listas de trabajos peligrosos, reconociendo así su especial riesgo para la seguridad, la salud y el bienestar de los niños ²⁸⁸. En Malí, las enmiendas al Código del Trabajo establecieron pesos máximos para las cargas que pueden transportar los niños de diferentes edades, lo cual mejora la protección contra el trabajo peligroso en sectores como la agricultura, la minería y la construcción ²⁸⁹. En el Perú, los especialistas en SST de la OIT realizaron importantes aportaciones técnicas a la tercera actualización de su lista de trabajos peligrosos para los niños, lo cual es un ejemplo de integración en la labor que realiza la Oficina en los ámbitos de la SST y el trabajo infantil. Entre los esfuerzos legislativos para hacer frente a las peores formas de trabajo infantil también se incluyen el establecimiento de definiciones jurídicas y penas más estrictas en relación con la explotación sexual comercial y la trata de niños ²⁹⁰.
95. **Apoyo para abordar los mayores riesgos de trabajo infantil y trabajo forzoso en entornos frágiles y afectados por conflictos.** En Ucrania, la Oficina, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales nacionales, brindó apoyo al servicio de inspección del trabajo para la realización de una campaña de sensibilización sobre los riesgos de explotación laboral y trata de personas para los refugiados y desplazados internos que huyen del conflicto armado ²⁹¹.
96. **Apoyo a la integración de la igualdad de género y otras consideraciones relativas a la no discriminación en las actividades de cooperación para el desarrollo en los países.** En Viet Nam, el apoyo técnico prestado por la OIT, a través de los programas regionales sobre migración denominados «Safe and Fair», «TRIANGLE in ASEAN» y «Ship-to-Shore», contribuyó a la revisión de la legislación relativa a los trabajadores vietnamitas en el extranjero ²⁹². En otros países, la Oficina ha promovido la integración de la igualdad de género y otros elementos relativos a la no discriminación en estrategias, políticas y programas nacionales más amplios, como hizo al integrar los derechos de no discriminación (incluidos los relacionados con el género y la discapacidad) en la estrategia de igualdad de género y en el PTDP de Uzbekistán, así como en sus proyectos de políticas y programas nacionales de protección social y empleo ²⁹³. La labor de

²⁸⁶ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, *From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labour, Final Evaluation Brief*, 2023.

²⁸⁷ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, *From Protocol to Practice*.

²⁸⁸ OIT, ILC.110/III(A); OIT, ILC.111/III(A).

²⁸⁹ OIT, ILC.111/III(A), 538.

²⁹⁰ Por ejemplo, Eswatini y Nepal. OIT, ILC.111/III(A).

²⁹¹ OIT, «*Prevention through information: ILO campaign on Ukrainian railways to prevent labour exploitation among refugees*», 12 de abril de 2022.

²⁹² OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 75.

²⁹³ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*.

la Oficina en el ámbito de la economía del cuidado en países como la Argentina, Jordania y el Perú fue otra importante forma de promover la igualdad de género. La Oficina prosiguió su labor en el ámbito de la prevención del VIH y el sida en el lugar de trabajo y la erradicación del estigma y la discriminación relacionados con el VIH. A ese respecto, se dedicó una atención especial a los segmentos clave de la población y a los grupos vulnerables a la infección por VIH que a menudo también sufren discriminación por motivos como la raza, el género o la orientación sexual y la identidad de género. La atención se centró en reducir las vulnerabilidades e incrementar la empleabilidad de esos grupos vulnerables a través del empoderamiento económico, el desarrollo de competencias, el fomento del espíritu empresarial y el apoyo al desarrollo de empresas (utilizando el modelo de la OIT denominado «Inicie y Mejore su Negocio») y la promoción de una protección social que tenga en cuenta las cuestiones relativas al VIH.

97. **Apoyo a otras reformas legislativas para armonizar la legislación nacional con los convenios fundamentales sobre no discriminación.** La Oficina apoyó los esfuerzos desplegados por el Pakistán para redactar una nueva ley contra la discriminación mediante un análisis de las lagunas en la legislación vigente con respecto a los Convenios núms. 100 y 111 ²⁹⁴. En Viet Nam, la OIT prestó apoyo técnico a las reformas del Código del Trabajo para tratar los estereotipos de género y la segregación ocupacional, y definir por primera vez las bases de la discriminación.
98. **Apoyo a la integración de las consideraciones relativas a la no discriminación en las iniciativas en entornos frágiles y afectados por conflictos.** El objetivo es lograr el reconocimiento de que los agravios basados en la desigualdad son un factor clave que aviva los conflictos ²⁹⁵. Los programas de empleo y medios de subsistencia ejecutados en Filipinas, el Líbano, Malí, Mauritania, la República Centroafricana y Sri Lanka han incluido de distintas formas la promoción del acceso a oportunidades de empleo para grupos que enfrentan discriminación y otras barreras para acceder al mercado de trabajo, como las mujeres, los refugiados y determinados grupos étnicos ²⁹⁶.
99. **Apoyo al fortalecimiento de la legislación y las políticas en materia de SST en los programas de cooperación para el desarrollo.** El programa de referencia de la OIT denominado «Seguridad + Salud para Todos» ha sido una herramienta clave a través de la cual se ha llevado a cabo esta labor a nivel nacional, que ha beneficiado a más de 182 millones de trabajadores en 23 países. La asistencia técnica prestada en el marco del programa ha contribuido a que ocho Estados Miembros hayan adoptado nueva legislación en materia de SST desde 2016; nueve hayan adoptado nuevas políticas y programas en materia de SST, y siete hayan ratificado o iniciado el procedimiento de ratificación de los convenios relativos a la SST (el Convenio núm. 155, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y los Convenios núms. 187 y 190) ²⁹⁷. Algunos ejemplos notables son la nueva ley sobre SST de Filipinas y sus normas y reglamentos de aplicación, que amparan expresamente a los trabajadores en la economía informal, y el nuevo plan de acción nacional de SST de la Argentina, centrado en la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes ²⁹⁸.
100. **Apoyo para lograr avances en la aplicación de las normas de SST a los trabajadores en situación de riesgo en la agricultura y en la economía informal.** En Madagascar, la Oficina

²⁹⁴ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 54.

²⁹⁵ OIT, *Jobs for Peace and Resilience: An ILO flagship programme, Key facts and figures*, 2021; y OIT y Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas, *Paz sostenible a través del trabajo y el empleo decente*, 2021.

²⁹⁶ OIT, *Jobs for Peace and Resilience*.

²⁹⁷ OIT, *Seguridad + Salud para Todos: Evaluación del programa, 2016-2023*, 2023.

²⁹⁸ OIT, *Seguridad + Salud para Todos: Programa de referencia de la OIT*, 18-20.

formó a inspectores del trabajo y contribuyó a los esfuerzos por hacer extensivos los servicios de SST a los trabajadores en la economía informal, además de establecer una colaboración con la OMS para reforzar los sistemas y prácticas en materia de SST en la cadena de suministro del lichi ²⁹⁹. En Bangladesh, la Oficina ayudó a formar a inspectores del trabajo en cuestiones de SST estructurales, eléctricas y contra incendios para el sector de la confección y otros sectores industriales ³⁰⁰, y también coordinó los cursos de formación en SST adaptados a las pymes del sector de la confección del Pakistán ³⁰¹. En Mauritania, las actividades destinadas a impulsar el empleo de los jóvenes en zonas afectadas por conflictos incluyeron la difusión y promoción de buenas prácticas en materia de SST ³⁰².

- 101. Apoyo al fortalecimiento de la capacidad de los servicios de inspección del trabajo para promover los PDFT.** Como ejemplos, cabe citar: el apoyo a la elaboración de procedimientos operativos estándar para los inspectores del trabajo en relación con la aplicación del Código del Trabajo revisado (Bangladesh) ³⁰³; la elaboración de procedimientos operativos estándar y formación sobre gestión de reclamaciones y medidas de SST (Pakistán) ³⁰⁴, y la concepción de nuevos protocolos de inspección e intercambio de información interinstitucional en relación con el trabajo infantil (Trinidad y Tabago) ³⁰⁵. La Oficina ha proporcionado apoyo adaptado a los servicios de inspección del trabajo nacionales para reforzar los enfoques estratégicos y las prácticas de inspección con respecto a la prevención, la detección y la resolución de infracciones relacionadas con la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva en contextos locales específicos ³⁰⁶. En Colombia, se llevó a cabo un programa de formación para inspectores del trabajo, centrado en los procedimientos de la administración del trabajo y la detección de casos de empleo encubierto, ya que son cuestiones consideradas como grandes obstáculos para la aplicación efectiva de la legislación en materia de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva ³⁰⁷. Jueces de Egipto recibieron formación específica sobre normas internacionales del trabajo en el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) ³⁰⁸, en la que se prestó una atención especial a los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.
- 102. Asistencia técnica y fortalecimiento de la capacidad para luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro.** Los esfuerzos se centraron sobre todo en el nivel de la producción y la extracción de materias primas, en particular en los sectores del cacao, la castaña, el cobalto, el café, el algodón, el oro, la avellana, la mica, el aceite de palma, la caña de

²⁹⁹ OIT, «[Improving safety and health in Madagascar global supply chains \(VZF\): Final report](#)», 2020.

³⁰⁰ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 47.

³⁰¹ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 54 (Pakistán). La iniciativa forma parte del Programa de la OIT sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo y medioambientales en las pymes del Pakistán (ILES).

³⁰² OIT, *Jobs for Peace and Resilience*, 16.

³⁰³ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21*, 47.

³⁰⁴ OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21*, 58.

³⁰⁵ OIT, *Strategic Compliance Planning in action*, 21.

³⁰⁶ OIT, *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo*.

³⁰⁷ OIT, *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo*. También incluía la creación de una lista de verificación para los inspectores del trabajo sobre conductas perjudiciales para la libertad de asociación y la libertad sindical.

³⁰⁸ Además de impartir formación para jueces laborales, el CIF-OIT ofrece formación periódica para el fortalecimiento de la capacidad de los inspectores del trabajo en todo el mundo, que incluye módulos centrados en la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Véase, por ejemplo: OIT, [The role of labour inspection in ensuring compliance with the fundamental principles and rights at work](#), Nota informativa, 2022.

azúcar, el té, la vainilla, el trigo y el reciclaje. Gracias a un número cada vez mayor de proyectos de cooperación para el desarrollo, especialmente sobre trabajo infantil en las cadenas de suministro, se ha intensificado el apoyo para hacer frente a las causas profundas del problema, abordando los déficits de trabajo decente que afectan a los jóvenes y a los adultos de las comunidades vulnerables mediante un mayor acceso a la protección social y a la formación profesional, e integrando en mayor medida las actividades que incluyen dos o más PDFT. Este enfoque está beneficiando a una gran diversidad de partes interesadas en las cadenas de suministro de la agroindustria, la confección, la minería y la pesca, y, en muchos casos, implica una estrecha colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.

- 103. Promoción de los PDFT y de la capacidad de cumplimiento de las normas en las actividades empresariales y las cadenas de suministro.** La Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT, creada en junio de 2018, se centra en la colaboración con las pymes; la facilitación de apoyo y recursos a las empresas y sus organizaciones representativas, como el conjunto de herramientas de diligencia debida para la contratación equitativa³⁰⁹; el establecimiento de una plataforma para la coordinación y la colaboración, y la cooperación con los responsables de la formulación de políticas a nivel mundial y en países concretos como Malasia, México y Viet Nam. En 2022, las actividades de sensibilización y formación de la Red beneficiaron directamente a más de 2 000 partes interesadas del mundo empresarial³¹⁰. Ese mismo año, la OIT, la Red Mundial de Escuelas de Negocios y la Escuela de Economía y Administración de Ginebra, de la Universidad de Ginebra, firmaron un memorando de entendimiento concebido para reforzar la colaboración en materia de educación sobre empresas y derechos humanos. La Plataforma sobre el trabajo infantil de la OIT es una herramienta fundamental para lograr la implicación del sector privado en la lucha contra el trabajo infantil en las cadenas de suministro. La Plataforma ha proporcionado orientaciones a más de 200 empresas en sus esfuerzos por promover el trabajo decente y eliminar el trabajo infantil en las cadenas de suministro. La Plataforma, con las empresas que la integran, estableció grupos de trabajo por país para Côte d'Ivoire, la India, la República Democrática del Congo y Uganda. En 2023, los Gobiernos de dichos países y las empresas multinacionales pertenecientes a la Plataforma acordaron una serie de esferas prioritarias de colaboración para abordar las causas profundas del trabajo infantil en las cadenas de suministro, incluido el cambio climático.

2.2.4. Investigación y estadísticas

- 104. La Oficina es un centro de excelencia reconocido en materia de investigación, estadísticas y creación de conocimientos sobre los PDFT**³¹¹. Una serie de informes de investigación de la OIT de ámbito mundial han contribuido a concienciar acerca de los PDFT y han influido en la adopción de medidas a ese respecto. En 2019, FUNDAMENTALS, en colaboración con el UNICEF, la OIM y la OCDE, elaboró el informe titulado *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*, que constituyó el primer intento de medir estos abusos y violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro a gran escala. Los informes titulados *Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir* y *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, producidos en 2021 y 2022

³⁰⁹ Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT, «Conjunto de herramientas de diligencia debida para la contratación equitativa», 2023.

³¹⁰ Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT, *Annual Report January-December 2022*, 2022.

³¹¹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 12, «La OIT destacó en la realización de investigaciones y el intercambio de conocimientos sobre los PDFT y se adaptó bien durante la pandemia de COVID-19, ya que ayudó a los mandantes tripartitos a abordar cuestiones relacionadas con los derechos laborales».

respectivamente, recibieron una gran cobertura mediática y fueron objeto de amplios debates. En 2021, conjuntamente con la OMS, la Oficina publicó el informe titulado *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury 2000–2016*, que ofrece recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los profesionales de la SST ³¹². En 2021 también se publicó un informe mundial sobre la discriminación en el lugar de trabajo basada en el estado serológico respecto del VIH, con el objeto de fundamentar e impulsar medidas para reducir el estigma y la discriminación relacionados con el VIH ³¹³. En 2022, la Oficina publicó el primer informe de referencia titulado *Informe sobre el Diálogo Social*, centrado en el análisis de las tendencias observadas en la negociación colectiva a escala mundial, especialmente en relación con la pandemia de COVID-19 ³¹⁴. En 2023, la Oficina publicó el estudio *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* ³¹⁵, con el fin de apoyar a los interlocutores sociales en los distintos países proporcionándoles herramientas e información adicionales que pueden utilizar en sus propias negociaciones.

- 105. Los datos de la OIT fundamentan el apoyo técnico que se presta a los mandantes, permiten hacer un seguimiento de los progresos realizados en la consecución de los ODS pertinentes a nivel mundial y son una referencia clave para la formulación de leyes y políticas nacionales.** La base de datos sobre relaciones laborales (IRdata) ³¹⁶ proporciona a los usuarios información acerca de las tendencias en lo que respecta a la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva. La base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex) ³¹⁷, que superó con éxito la fase piloto, ofrece información comparativa —actualizada para 68 países en 2021— sobre los marcos normativos que rigen las relaciones laborales. En 2021, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), con el apoyo de la OIT, creó una base de datos denominada *Equal Pay Around the World* ³¹⁸, que brinda información sobre la legislación y las políticas en materia de igualdad salarial de más de 106 países. La base de datos de estadísticas sobre el trabajo infantil (CHILD) de la OIT ³¹⁹ proporciona estadísticas nacionales sobre diversos indicadores relacionados con el trabajo infantil.
- 106. La investigación y la recopilación de datos a nivel nacional han contribuido al avance de los PDFT al concitar la atención política sobre las cuestiones relativas a los PDFT y aportar información de base para la concepción de políticas y legislación nacionales.** En Malawi, FUNDAMENTALS brindó apoyo a la realización de una encuesta cuantitativa sobre el sistema de trabajo en régimen de aparcería, que ayudó a mejorar la comprensión del sistema por parte del Gobierno y a fundamentar las medidas para abolirlo. En el Níger, el apoyo de la OIT a una encuesta sobre el trabajo forzoso proporcionó un punto de entrada para el diálogo sobre políticas en torno a esta cuestión. En Mongolia, una encuesta sobre la prevalencia del trabajo infantil dirigida por la OIT propició la introducción de una nueva disposición en la ley sobre estadísticas, en virtud de la cual se prevé la realización de una encuesta independiente sobre el trabajo infantil

³¹² OIT y OMS, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*.

³¹³ OIT, *Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo*.

³¹⁴ OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*.

³¹⁵ OIT, *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, 2023.

³¹⁶ OIT, «[Datos sobre relaciones laborales \(IRdata\)](#)», descripción de la base de datos ILOSTAT, consultada el 18 de diciembre de 2023.

³¹⁷ OIT, «[Legal Database on Industrial Relations](#)», IRLEX, consultada el 18 de diciembre de 2023.

³¹⁸ EPIC, «[Equal Pay Around the World](#)», s. f.

³¹⁹ ILOSTAT, «[Estadísticas sobre el trabajo infantil](#)».

cada cinco años, lo que permitirá al país hacer un seguimiento periódico de los avances en la lucha contra el trabajo infantil.

107. La Oficina ha seguido trabajando para crear las herramientas, los métodos y la capacidad necesarios para que los mandantes puedan recopilar datos y llevar a cabo estudios de investigación sobre los PDFT. La Oficina ha emprendido una importante labor metodológica en relación con la medición y el seguimiento del indicador 8.8.2 de los ODS relativo a los derechos laborales, en su calidad de organismo responsable de este indicador ³²⁰. Asimismo, elaboró orientaciones exhaustivas para los mandantes tripartitos sobre la recopilación de datos relativos a la afiliación sindical, la cobertura de los convenios colectivos, y las huelgas y los cierres patronales ³²¹. En un documento técnico de la Oficina se reflexiona sobre las posibilidades de integrar la práctica de las ocupaciones tradicionales de los pueblos indígenas y tribales en las estadísticas laborales ³²². La Oficina desarrolló una metodología de encuesta, reproducible a mayor escala, para recopilar datos desglosados y estadísticamente representativos sobre el trabajo decente y los PDFT en los diferentes eslabones de las cadenas de suministro, que puso a prueba en el contexto de la cadena de suministro de productos electrónicos en Viet Nam ³²³. En el marco del proyecto denominado «De la investigación a la acción», financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y ejecutado en colaboración con la OIM, se han desarrollado varias herramientas clave para apoyar la labor de investigación sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas ³²⁴. También se han adaptado otras herramientas de investigación sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil para adecuarlas a diversas partes interesadas, como empresas ³²⁵, periodistas ³²⁶ y Estados Miembros. Por otro lado, la Oficina ha seguido proporcionando formación a los mandantes en la recopilación y utilización de datos para la formulación de políticas sobre los PDFT. Recientemente, la OIT y la Comisión de la Unión Africana se asociaron para capacitar a Estados africanos en la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos estadísticos sobre el trabajo infantil ³²⁷.

108. A pesar de estos y otros esfuerzos, aún queda mucho por hacer en la recopilación de datos sobre los PDFT. Por ejemplo, la disponibilidad y la calidad de los datos sobre las tasas de densidad sindical y de cobertura de la negociación colectiva varían enormemente de un país a otro. Es necesario ampliar, regularizar y hacer sostenible la recopilación de datos sobre el trabajo infantil en los países. Hasta la fecha, solo se dispone de datos sólidos a nivel nacional sobre la prevalencia del trabajo forzoso en un pequeño número de países ³²⁸, por lo que convendría que esta cuestión se integrara en los programas nacionales de estadísticas. Aunque la disponibilidad de datos sobre la discapacidad ha mejorado considerablemente a lo largo de los años, persisten importantes lagunas en los datos estadísticos sobre los trabajadores con discapacidad, en particular en los datos poblacionales relativos a la condición de discapacidad. La labor de recopilación de datos a

³²⁰ OIT, *Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales*, CIET/20/2018/Resolución II, 2018.

³²¹ OIT, *Guía para saber cómo y por qué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales*, 2020.

³²² OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*, 2023.

³²³ OIT, *Decent Work Supply Chain Survey - Pilot on the electronics supply chain in Viet Nam*, 2023.

³²⁴ OIT, «De la investigación a la acción», página web del proyecto.

³²⁵ OIT, «Herramientas y recursos para empresas sobre trabajo infantil», 3 de enero de 2023.

³²⁶ OIT, *Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for Journalists in Viet Nam*, 2020.

³²⁷ OIT, «Tackling child labour in Africa through national capacity building», 21 de julio de 2023.

³²⁸ También se requerirá información específica por país y sector en relación con el trabajo forzoso (y el trabajo infantil) para la elaboración de la base de datos prevista por la Unión Europea en el marco de la Propuesta de Reglamento por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso, de 2022.

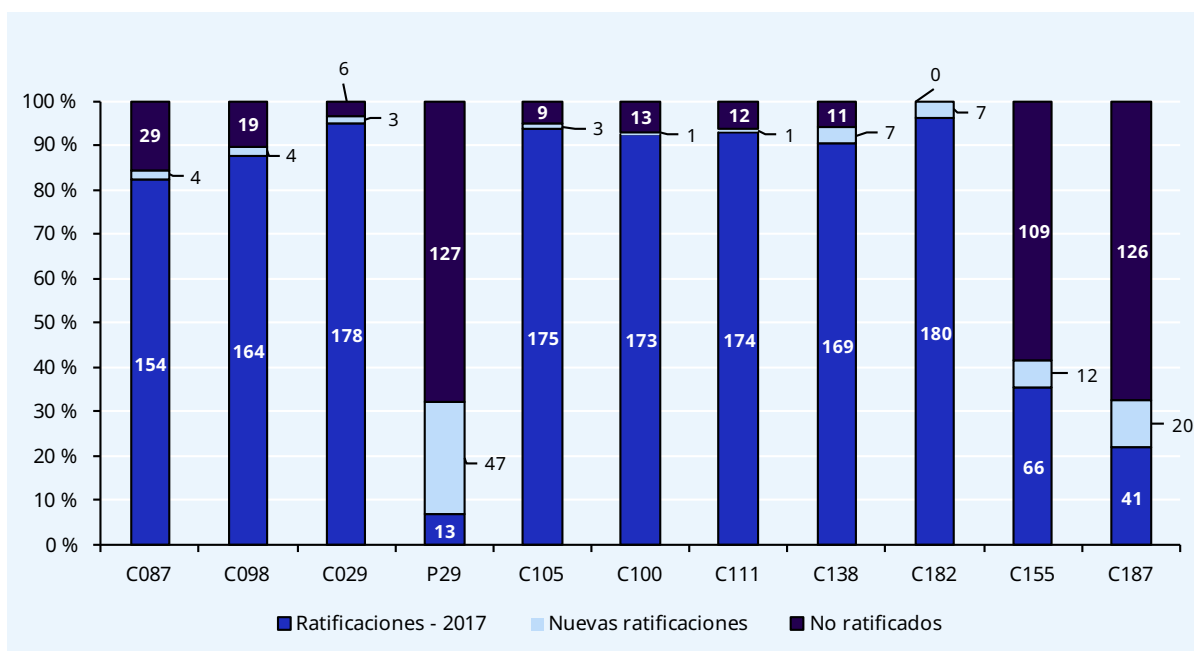
nivel nacional sobre muchas otras dimensiones de la discriminación todavía es incipiente. En muchos países faltan datos fiables sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y menos del 50 por ciento de los Estados Miembros presentan a la Oficina estadísticas sobre accidentes del trabajo. También existen lagunas en materia de conocimientos con respecto a determinados grupos de trabajadores, como los pueblos indígenas y tribales ³²⁹.

2.2.5. Acción normativa

- 109. La OIT dio un paso decisivo en la ampliación de la base normativa sobre los PDFT con el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto derecho fundamental en 2022.** Tras la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la designación de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales, se enmendó la Declaración de 1998. El reconocimiento de la SST como derecho fundamental representa un importante paso para mejorar las normas de SST a nivel mundial e incrementar la atención y los esfuerzos dedicados a la prevención de los peligros, accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Asimismo, genera un nuevo impulso para intensificar los esfuerzos en materia de SST en todo el mundo, proporciona un enfoque basado en los derechos sobre el que cimentar las acciones y subraya el papel central de la OIT en este ámbito.
- 110. Durante el periodo examinado se avanzó considerablemente hacia la ratificación universal de los convenios fundamentales, incluido el logro histórico de la ratificación universal del Convenio núm. 182 en 2020.** En octubre de 2023, la OIT había registrado un total de 1 536 ratificaciones de los convenios fundamentales y 60 ratificaciones del Protocolo de 2014. El ritmo de nuevas ratificaciones se ha acelerado desde la segunda discusión recurrente celebrada en 2017, con un total de 62 nuevas ratificaciones (y 47 ratificaciones del Protocolo de 2014) frente a las 39 que se produjeron entre 2012 y 2017. Como se muestra en el gráfico 4, las tasas generales de ratificación y las nuevas ratificaciones durante el periodo examinado muestran notables variaciones entre las cinco categorías de PDFT. Los esfuerzos en favor de la ratificación de estos instrumentos siguen siendo cruciales, porque la ratificación encarna, de forma única, un compromiso político duradero con el avance de los PDFT. Sin embargo, aunque es fundamental, la ratificación no basta por sí sola, tal como ponen de manifiesto las persistentes deficiencias en la aplicación de las cinco categorías de PDFT examinadas en el capítulo 1.

³²⁹ Véase: OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*.

► Gráfico 4. Ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT



Fuente: OIT, base de datos NORMLEX (al 1.º de octubre de 2023).

- 111. Los avances en la ratificación pueden atribuirse a varios factores.** En la Evaluación de alto nivel se destacó el papel fundamental de la realización oportuna de actividades de promoción de la OIT y la prestación de apoyo técnico adaptado a cada país cuando surgen oportunidades políticas para la ratificación. También se citaron las motivaciones relacionadas con el comercio, la cooperación para el desarrollo y el control de la aplicación de los convenios ya ratificados entre los factores que parecen haber estimulado la ratificación ³³⁰. Las campañas mundiales para la ratificación y las estrategias de promoción y comunicación que las sustentaron impulsaron igualmente las tasas de ratificación. Gracias a la campaña de ratificación con motivo del centenario de la OIT, en la que se instó a los 187 Estados Miembros de la OIT a ratificar al menos un convenio durante 2019, poniendo especialmente el acento en los convenios fundamentales y de gobernanza, se lograron 70 nuevas ratificaciones en 2019, incluidas 12 nuevas ratificaciones de convenios que (ahora) son fundamentales y 16 ratificaciones del Protocolo de 2014 ³³¹. La campaña para promover la ratificación del Protocolo de 2014 titulada «50 por la libertad», ejecutada conjuntamente por FUNDAMENTALS y el Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM) con el apoyo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), contribuyó a lograr 38 ratificaciones del Protocolo de 2014 durante el periodo examinado y alcanzó su objetivo inicial de 50 ratificaciones en 2021.
- 112. La OIT también ha realizado campañas para promover la ratificación de otros convenios directamente relacionados con los PDFT, como la campaña en curso para promover la ratificación del Convenio núm. 190.** Este convenio es innovador porque en él se codifican la violencia y el acoso tanto como una cuestión de igualdad como de SST. La campaña de ratificación del Convenio núm. 190 tuvo un papel importante en la sensibilización y la mejora de la legislación

³³⁰ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 58.

³³¹ En este gráfico se incluyen los Convenios núms. 155 y 187, que fueron reconocidos como convenios fundamentales en 2022.

y las prácticas (de los agentes públicos y privados) con respecto a la violencia y el acoso en el trabajo.

2.2.6. Alianzas, iniciativas para el desarrollo y marcos de cooperación

- 113.** En el plan de acción para el periodo 2017-2023 se instaba a la Oficina a crear y fortalecer alianzas a nivel mundial, regional y nacional, así como a cooperar con el sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales, para promover los PDFT. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se destacaba de manera más general la importancia de la cooperación multilateral y del establecimiento de alianzas con otras organizaciones como medio para avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos de la OIT y asegurar que esta desempeñe plenamente su papel en el sistema multilateral. En la siguiente sección se examinan algunas tendencias y ejemplos de iniciativas multilaterales para promover los PDFT.

Alianzas dentro del sistema de las Naciones Unidas

- 114. El compromiso de la OIT con el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos, iniciado por el Secretario General de las Naciones Unidas ³³², supuso un importante punto de entrada para la promoción de las normas internacionales del trabajo como parte de las normas y los principios de derechos humanos que constituyen la base de la Agenda 2030.** Este compromiso dio lugar a la Declaración conjunta de la CEACR y las presidencias de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, de febrero de 2023, en la que se reconoce que «los derechos del trabajo son también derechos humanos y que integrar los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo en las políticas económicas y jurídicas es indispensable para reducir las desigualdades y crear un entorno que propicie un desarrollo económico más equitativo e inclusivo» ³³³. En dicha declaración se incluye el compromiso, entre otras cosas, de celebrar reuniones temáticas periódicas. La primera reunión temática se celebró en diciembre de 2023 para conmemorar el 75.º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Convenio núm. 87, con la participación de dos Relatores Especiales, a saber, el Relator Especial sobre la libertad de reunión pacífica y de asociación y el Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos. La OIT también es un miembro activo del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos. En este marco, codirige la primera prioridad temática sobre desarrollo sostenible, al tiempo que contribuye activamente a otras prioridades temáticas, como el espacio cívico, los derechos de las generaciones futuras y los derechos del niño.
- 115. La OIT forma parte del Servicio de Apoyo Técnico del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas de las Naciones Unidas (en adelante, el «Acelerador mundial»), lo que ha aportado otro importante cauce para la promoción del trabajo decente, la protección social y los PDFT en todo el sistema de las Naciones Unidas ³³⁴.** En el marco de su participación en el Grupo de trabajo temático sobre la economía del cuidado y los trabajadores de la salud ³³⁵ del Acelerador mundial, la OIT, junto con la OMS, el UNICEF y el

³³² Naciones Unidas, *La aspiración más elevada*.

³³³ OIT y Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, «Declaración conjunta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y las presidencias de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos», 24 de febrero de 2023.

³³⁴ OIT, «La OIT y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas», s. f.

³³⁵ Acelerador mundial, OIT, UNICEF, PNUD y OMS, *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions: Theme – Care Economy and Health Workers*, 2023.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), elaboró una hoja de ruta sobre la economía del cuidado y los trabajadores de la salud en 2022 ³³⁶, basada en el Marco de las cinco R para el trabajo de cuidados decente, que la Conferencia examinará durante la tercera discusión recurrente sobre los PDFT.

116. La OIT ha aprovechado su participación en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS) ³³⁷ para integrar los PDFT en las actividades de cooperación más amplias de las Naciones Unidas en los países. Los comentarios de los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países y de otros asociados (organizaciones no gubernamentales y donantes) entrevistados en el marco de la Evaluación de alto nivel en los países donde se realizaron estudios de casos parecen indicar que la OIT ha tenido un éxito relativo a la hora de influir en la ejecución de los MCNUDS, por ejemplo, para facilitar la participación de las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores, incorporar las consideraciones relativas a los PDFT en los análisis comunes sobre los países de las Naciones Unidas, y promover la comprensión y el respeto de los PDFT entre otros organismos de las Naciones Unidas ³³⁸.

117. La OIT también ha aprovechado otras muchas alianzas e iniciativas de ámbito mundial en todo el sistema de las Naciones Unidas para promover e integrar los PDFT:

- Mediante su participación en la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, la OIT ha liderado el desarrollo de un enfoque común de las Naciones Unidas para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro y adquisiciones de las Naciones Unidas ³³⁹.
- La posición de la OIT como secretaria de la Alianza 8.7 le ha otorgado un papel central en la labor destinada a promover y apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros, otros organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y regionales, y organizaciones empresariales y de empleadores para alcanzar la meta 8.7 de los ODS, y ha proporcionado un incentivo para que los Estados Miembros especialmente comprometidos se conviertan en países pioneros, con el objetivo de acelerar su propio progreso y ayudar a otros a hacerlo.
- La participación de la OIT en el Grupo Interinstitucional de Coordinación contra la Trata de Personas ha facilitado un importante punto de entrada para promover el diálogo interinstitucional sobre la trata de personas con fines de trabajo forzoso.
- La participación de la OIT en el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Violencia contra los Niños le ha permitido llamar la atención sobre la elevada incidencia de la violencia contra los niños en situación de trabajo infantil y promover estrategias específicas para abordar el problema.
- La participación de la OIT en el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida le ha permitido articular la respuesta de las Naciones Unidas al VIH en el mundo del trabajo y liderar la lucha contra el estigma social en el lugar de trabajo.

³³⁶ Acelerador mundial, OIT, OMS, UNICEF, PNUD, *Inter-Agency Task Team: Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*, s. f.

³³⁷ Los MCNUDS son el principal marco de apoyo de las Naciones Unidas a los ODS en los países.

³³⁸ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 86.

³³⁹ Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, *Addressing forced labour and human trafficking in UN supply chains: Guidance for UN Staff*, 2022.

- La participación de la OIT en el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular ³⁴⁰, su condición de miembro del Comité Ejecutivo de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración ³⁴¹ y el acuerdo marco que ha suscrito con la OIM han sido importantes medios para lograr el avance de los PDFT en el marco del diálogo más amplio sobre los derechos de los trabajadores migrantes.
- A través de EPIC ³⁴², codirigida por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, la OIT ha promovido y facilitado discusiones sobre políticas entre pares, estudios de investigación, asesoramiento en materia de políticas, recopilación y difusión de buenas prácticas y otras medidas destinadas a colmar la brecha salarial de género.
- A través del programa denominado «Safe and Fair» ³⁴³, una iniciativa codirigida por la OIT y ONU-Mujeres en la región de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), la OIT ha promovido el diálogo social, ha apoyado la formación y la sensibilización de las trabajadoras migrantes y ha prestado apoyo técnico a las autoridades nacionales para luchar contra la violencia de género, promover una migración segura y reforzar los derechos laborales de las trabajadoras migrantes.
- La participación de la OIT en el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes y en el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas con respecto al empleo y la ocupación le ha permitido promover medidas conjuntas para hacer avanzar los PDFT en relación con estos grupos ³⁴⁴.
- La colaboración institucional con el ACNUR, articulada a través del Plan de Acción Conjunto OIT-ACNUR para 2023-2025 ³⁴⁵, ha proporcionado un punto de entrada para promover condiciones de trabajo decente y asegurar los PDFT para las personas desplazadas por la fuerza.
- La colaboración de la OIT con el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos ha proporcionado un importante medio para la promoción de los PDFT y las normas internacionales del trabajo en una amplia variedad de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos ³⁴⁶. Además, en 2023, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT desarrollaron conjuntamente un nuevo recurso de aprendizaje electrónico ³⁴⁷, que brinda orientaciones concretas a las empresas sobre la forma de asegurar los PDFT en sus actividades y cadenas de suministro.

Otras alianzas multilaterales

118. La OIT apoya de forma constante la labor del G7, el G20 y el BRICS proporcionándoles datos, análisis y recomendaciones sobre políticas. En los *Principios de política del G20 sobre la adaptación de la protección laboral para una protección más eficaz y una mayor resiliencia para todos los trabajadores*, adoptados en 2022 ³⁴⁸, se recuerda que «la protección de los trabajadores,

³⁴⁰ OIT, «UN Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration», s. f.

³⁴¹ Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, «Preguntas frecuentes con relación a la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración en los planos nacional y regional», octubre de 2020, 2.

³⁴² EPIC, «Equal Pay Around the World».

³⁴³ OIT, «Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region», s. f.

³⁴⁴ Red de las Naciones Unidas sobre Discriminación Racial y Protección de las Minorías, «Framework for Common Action for a Post-COVID-19 World 2021+», 17 de enero de 2022, 3.

³⁴⁵ Véase: OIT y ACNUR, *Plan de Acción Conjunto OIT-ACNUR 2023-2025*, 2023.

³⁴⁶ OIT, *Los vínculos entre las normas internacionales del trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y los Planes de Acción Nacionales sobre las empresas y los derechos humanos*, ficha informativa, junio de 2021.

³⁴⁷ OIT y CIF-OIT, «Learning Plan: Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles», s. f.

³⁴⁸ G20, *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers*, 2022.

basada en las normas internacionales del trabajo y en la legislación nacional, es el resultado de la interacción entre las políticas con respecto a los salarios, las modalidades de trabajo, incluidas las horas de trabajo, la capacidad para ejercer libremente los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, la protección contra la discriminación en el empleo, la SST, los derechos parentales en el trabajo y la protección del empleo». Además, en la Declaración Ministerial de Kurashiki que el G7 adoptó en 2023 con el título «Invertir en Capital Humano», se subrayó que «la protección de los derechos laborales de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva es la base del trabajo decente y tiene un importante papel en la promoción del crecimiento salarial»³⁴⁹.

119. La OIT mantiene vínculos de larga data con la CFI, concretamente en el contexto del programa Better Work³⁵⁰. La OIT y la CFI están intensificando su colaboración en temas prioritarios, como la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo y la lucha contra la violencia de género en el trabajo, el apoyo a la creación de empleos verdes de calidad para el futuro y la ampliación de los esfuerzos conjuntos para mejorar las condiciones de los trabajadores en las cadenas de suministro³⁵¹. La OIT colabora estrechamente con los bancos públicos de desarrollo en el ámbito de las normas sociales y otras políticas relevantes para los PDFT. El Banco Asiático de Desarrollo pidió a la OIT asesoramiento especializado en materia de PDFT en el marco de su labor relativa a las normas sociales en la financiación de las cadenas de suministro³⁵². La mayoría de los bancos públicos de desarrollo, incluidos los bancos multilaterales de desarrollo, incorporan ahora referencias a los PDFT en sus salvaguardias medioambientales y sociales. Más recientemente, la OIT ha contribuido a la elaboración de una nota de orientación del Mecanismo de Recurso Independiente del Banco Africano de Desarrollo, en la que se presenta una hoja de ruta para que el Banco asegure un entorno de trabajo más seguro y propicio en los proyectos que financia, con el fin de fomentar cambios sistémicos a nivel nacional, regional y continental.

Alianzas regionales

120. La OIT también ha aprovechado las alianzas a nivel regional para promover los PDFT e integrarlos en los marcos de políticas regionales:

- La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe desempeña las funciones de secretaría técnica de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, una plataforma de cooperación tripartita integrada por 31 países, 7 representantes de los empleadores y 7 representantes de los sindicatos de las Américas, cuyo objetivo es acelerar la erradicación del trabajo infantil en la región. La Iniciativa se centra en la promoción de políticas, la investigación, el desarrollo de nuevas metodologías para detectar el riesgo de trabajo infantil, el apoyo a los planes de acción nacionales para acelerar la erradicación del trabajo infantil y el intercambio de experiencias, por ejemplo, a través de la cooperación Sur-Sur.
- La colaboración de la OIT con la Unión Africana incluyó el apoyo prestado al Plan de Acción Decenal de la Unión Africana para la Erradicación del Trabajo Infantil, el Trabajo Forzoso, la Trata de Personas y las Formas Contemporáneas de Esclavitud (2020-2030)³⁵³. En el marco de dicho plan de acción, adoptado por la Asamblea de la Unión Africana en febrero de 2020, la Unión

³⁴⁹ Gobierno del Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social del Japón, «[Investing in Human Capital](#)», Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G7 celebrada en Kurashiki, en la prefectura de Okayama (Japón), 22-23 de abril de 2023.

³⁵⁰ OIT y CFI, *Understanding Impact*.

³⁵¹ OIT, «[La OIT y la IFC intensifican su colaboración sobre cuestiones sociales en las inversiones privadas](#)», 17 de marzo de 2023.

³⁵² OIT, *Informe a mitad de periodo de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025*, GB.347/POL/3, 2023.

³⁵³ Unión Africana, «[The African Union Ten Year Action Plan on Child Labour plan moves toward implementation](#)», 21 de septiembre de 2020.

Africana apoya la colaboración entre múltiples partes interesadas, incluidas las empresas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para luchar contra el trabajo infantil, la trata de personas, las formas contemporáneas de esclavitud y el trabajo forzoso, entre otras en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales y en las comunidades asociadas ³⁵⁴.

- La colaboración de la OIT con la ASEAN incluyó la prestación de apoyo técnico para la elaboración y aplicación de una nueva hoja de ruta sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2025 ³⁵⁵. A través del programa denominado «TRIANGLE in ASEAN» de la OIT, también se ha apoyado la elaboración de la Declaración de la ASEAN sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en situaciones de crisis ³⁵⁶.
- La OIT colabora estrechamente con la Unión Europea. Recientemente, esta ha adoptado varias medidas para promover la negociación colectiva, tomando en consideración la experiencia de la OIT. Por un lado, en la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, adoptada en 2022, se establece el objetivo claro de aumentar el número de trabajadores amparados por la negociación colectiva con respecto a la fijación de salarios. Por otro lado, la Unión Europea ha destacado la importancia central de la negociación colectiva como medio para lograr una transición justa ³⁵⁷.

Alianzas con organizaciones empresariales y de empleadores

121. Para promover los PDFT en las actividades empresariales y las cadenas de suministro, se han aprovechado las alianzas clave con las organizaciones empresariales y de empleadores.

El papel de liderazgo de la OIT en las redes internacionales de empresas sobre cuestiones relacionadas con los PDFT es especialmente importante a este respecto. La Plataforma sobre el trabajo infantil, copresidida por la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional, constituye un medio fundamental para la colaboración del sector privado en la lucha contra el trabajo infantil en las cadenas de suministro. La Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso reúne a organizaciones de empleadores, a empresas de todos los tamaños y de todos los sectores y a sus redes en todo el mundo para la erradicación del trabajo forzoso. En el marco de la Alianza 8.7, el Grupo de Acción sobre Cadenas de Suministro ha logrado la afiliación de más de 250 organizaciones y ha canalizado la experiencia y los recursos de sus miembros para acelerar los avances en la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro. La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, una alianza de cooperación entre la OIT y destacadas empresas multinacionales, promueve la igualdad de oportunidades y combate la discriminación en el empleo contra las personas con discapacidad ³⁵⁸.

³⁵⁴ Unión Africana, *Draft Ten Year Action Plan on Eradication Of Child Labour, Forced Labour, Human Trafficking And Modern Slavery in Africa (2020-2030): Agenda 2063-SDG Target 8.7*, 2019.

³⁵⁵ ASEAN, *ASEAN Roadmap on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2025*, 2020.

³⁵⁶ Véase: ASEAN, «*ASEAN Declaration on The Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations*», 10 de mayo de 2023.

³⁵⁷ Comisión Europea, «*Las nuevas orientaciones de la UE ayudan a las empresas a luchar contra el trabajo forzado en las cadenas de suministro*», 13 de julio de 2021.

³⁵⁸ OIT, «*ILO GBDN Self-Assessment*», sitio web.

► Capítulo 3

Revitalización de las medidas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 122.** El mundo se enfrenta a complejos desafíos que tienen una amplia incidencia en la aplicación efectiva de los PDFT. Es necesario revitalizar los esfuerzos destinados a promover los PDFT para cumplir las promesas de la Declaración de 1998 y el compromiso de la OIT de lograr la justicia social, así como el compromiso de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás.
- 123.** En los capítulos anteriores, se ha puesto de manifiesto lo frágil que pueden ser los avances de los PDFT en un contexto de múltiples crisis que se interrelacionan y refuerzan entre sí, lo que aumenta las desigualdades y genera inseguridad e imprevisibilidad. Ahora bien, el cumplimiento efectivo de esos derechos es fundamental para el respeto de otros derechos laborales, para la paz y la cohesión social y para un desarrollo inclusivo, sostenible y duradero. El examen de las tendencias y las medidas de los mandantes tripartitos de la OIT, la Organización y la Oficina durante los últimos siete años confirma que las prioridades establecidas por la Conferencia en 2017 siguen siendo pertinentes, pero también desvela las esferas que necesitan más atención de forma urgente. Esto incluye el desarrollo de enfoques integrados que permitan lograr avances con respecto a los PDFT y una mejor coordinación interna, entre otras cosas entre la sede y las oficinas exteriores, a tal fin; un mayor equilibrio en la atención prestada a las cinco categorías de PDFT, en particular los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva y la no discriminación; y mantener las inversiones destinadas a comprender qué medidas son eficaces y cuáles no según las distintas circunstancias y necesidades de los países.

Enfoques más integrados y holísticos respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 124.** Las enseñanzas extraídas de las estrategias e iniciativas en curso de la OIT en materia de PDFT ponen de manifiesto la necesidad de aplicar enfoques más integrados y holísticos para el avance de los PDFT que tengan plenamente en cuenta la naturaleza interdependiente y complementaria de las cinco categorías de PDFT, así como el conjunto más amplio de las causas profundas que impiden su aplicación efectiva. Salvo algunas excepciones importantes, hasta la fecha la Oficina ha seguido enfoques más segregados y centrados en derechos individuales para la promoción de los PDFT, en los que no se han tenido suficientemente en cuenta las interrelaciones cruciales entre las categorías de PDFT. La Oficina debería dedicar una mayor atención a sensibilizar a los mandantes sobre los motivos para adoptar enfoques integrados, entre otras cosas prosiguiendo las actividades de investigación, promoción y comunicación a ese respecto, y velar por que las interrelaciones clave entre las categorías de PDFT se reflejen mejor en sus servicios de asesoramiento técnico. Para facilitar este cambio estratégico, la Oficina debería asegurar un mayor equilibrio en el tratamiento de las cinco categorías de PDFT y reforzar la coherencia y la coordinación de sus actividades relacionadas con los PDFT en toda la Oficina.
- 125.** A fin de adoptar enfoques más integrados y holísticos, la Oficina debe prestar una atención adecuada y equitativa a las cinco categorías de PDFT. Como se indica en este informe y se observa en la Evaluación de alto nivel, la labor de la Oficina en las cinco categorías de PDFT ha sido muy *desequilibrada*. En particular, en la Evaluación de alto nivel se constató que «[p]ocos proyectos de la OIT abordaron los déficits estructurales en relación con los derechos

fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, incluso en las líneas de trabajo de la Oficina relativas al diálogo social, la cooperación en el lugar de trabajo y las relaciones laborales»³⁵⁹, pese a su especial importancia como derechos habilitantes. Por lo tanto, la Oficina velará por una mayor visibilidad y una densidad de trabajo más elevada respecto de las categorías de PDFT que se tratan con menor frecuencia, sobre todo la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Para lograr este objetivo, será fundamental impartir formación específica al personal para aumentar sus conocimientos y comprensión sobre cómo y por qué pueden contribuir la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva a una mejor democracia en el trabajo y a lugares de trabajo más inclusivos, seguros y eficaces.

- 126. Asimismo, será fundamental mejorar la coordinación y la coherencia de la promoción de los PDFT por parte de la Oficina.** En conjunto, las iniciativas que han adoptado el enfoque de «Una OIT» para lograr avances con respecto a los PDFT han sido escasas hasta la fecha y no se han aprovechado plenamente las importantes sinergias entre las actividades de la Oficina destinadas a promover los PDFT. Por consiguiente, se propone que la Oficina consolide un marco de acción con el enfoque de «Una OIT» para reforzar su estrategia y sus actividades de promoción de los PDFT. Dicho marco se concebirá de modo que cuente con la participación sistemática de los departamentos de la Oficina que tengan un mandato directamente relacionado con determinadas categorías de PDFT y de los departamentos de la OIT que se ocupan de ámbitos de políticas vinculados a las causas profundas de los déficits de PDFT, como las políticas de empleo, el desarrollo empresarial, la protección social, el diálogo social y la administración del trabajo. El marco se ajustará y servirá de complemento a los planes de acción y estrategias vigentes pertinentes de la Oficina, como la Estrategia Global de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030³⁶⁰, la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva³⁶¹, la Estrategia para la acción de la OIT relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro³⁶². Abordar las diferentes dimensiones de la desigualdad en el mundo del trabajo que propician los déficits de PDFT, con arreglo a lo dispuesto en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo de 2021³⁶³, será una de las grandes esferas a las que se concederá una atención estratégica primordial.

Cinco esferas temáticas

- 127. La OIT podría prestar una atención especial a la integración de las consideraciones relativas a los PDFT en las cinco grandes esferas interrelacionadas de la labor de la Oficina que, como sugieren las tendencias y experiencias recientes, son fundamentales para avanzar en la lucha contra las principales causas de los déficits de PDFT,** a saber: 1) los PDFT en la economía informal, dedicando la debida atención a las zonas rurales; 2) los PDFT en situaciones de crisis y de fragilidad; 3) los PDFT en las actividades empresariales y en las cadenas de suministro; 4) los PDFT en la transición justa hacia una economía y una sociedad climáticamente neutras, y 5) los PDFT en las nuevas modalidades de trabajo, como el trabajo en plataformas digitales o a través de ellas.

³⁵⁹ OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 61.

³⁶⁰ OIT, *Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación*, GB.349/INS/8, 2023.

³⁶¹ OIT, GB.349/POL/2.

³⁶² OIT, *Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro*, GB.347/INS/8, 2023.

³⁶³ OIT, *Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo*, ILC.109/Resolución XVI, 2021.

128. Las tres primeras esferas corresponden a las esferas establecidas en la Estrategia integrada sobre los PDFT, validadas por el Consejo de Administración en 2016 ³⁶⁴, que siguen siendo de gran importancia en la actualidad. Es bien sabido que los trabajadores en la **economía informal**, insuficientemente reconocidos en la legislación y a menudo desprotegidos en la práctica, son especialmente susceptibles a vulneraciones de los PDFT. Dichos trabajadores representan el 60 por ciento de la población mundial empleada y, en un contexto de aumento de la fuerza de trabajo, cada año se incorporan a la economía informal millones de trabajadores adicionales. Las vidas de un número cada vez mayor de trabajadores en todo el mundo se han visto afectadas por **situaciones de crisis y de fragilidad** múltiples y simultáneas, lo que ha impulsado el desempleo y la informalidad, socavado la protección social y laboral básica de los trabajadores y acentuado el riesgo de vulneraciones en todas las categorías de PDFT. La producción vinculada a las **cadenas de suministro**, ya sean mundiales o nacionales, abarca a gran parte de la fuerza de trabajo mundial. Este hecho por sí solo pone de manifiesto la importancia global de prestar atención a la protección de los trabajadores y a las necesidades de las empresas sostenibles dentro de las cadenas de suministro. En marzo de 2023, el Consejo de Administración adoptó una estrategia para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, en la que el respeto, la promoción y el cumplimiento efectivo de los PDFT son esenciales a tal fin. En resumen, en vista del gran número de trabajadores afectados y de la gravedad de los riesgos a los que se enfrentan, sencillamente no podrán realizarse más progresos en la promoción de los PDFT si no se presta una atención prioritaria y sistemática a los factores que impulsan los déficits de PDFT en los contextos de informalidad, crisis y fragilidad, y en las cadenas de suministro.
129. Asimismo, las tendencias y experiencia de los últimos siete años ponen de manifiesto la necesidad de dedicar una mayor atención, de forma urgente, a dos esferas adicionales. El **cambio climático** representa la principal amenaza social de nuestro tiempo, al poner en peligro puestos de trabajo, medios de subsistencia y empresas en el mundo del trabajo. En la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, se reconoce la necesidad de respetar, promover y hacer realidad los PDFT como principios rectores de una transición justa para todos. **El trabajo en plataformas digitales y otras formas de trabajo emergentes** brindan oportunidades para los trabajadores, pero también plantean nuevos desafíos cruciales para garantizar sus derechos. A fin de lograr avances de mayor alcance en el ámbito de los PDFT, también habrá que prestar una atención más sistemática a los déficits de PDFT en ese creciente segmento de la fuerza de trabajo.
130. **Para cada una de las cinco esferas temáticas, la Oficina apoyará a los mandantes en la formulación de medidas adaptadas y basadas en datos empíricos, que se guiarán por el enfoque holístico e integrado para la promoción de los PDFT que se ha examinado previamente.** Abordar las diferentes dimensiones de la desigualdad en el mundo del trabajo que propician los déficits de PDFT, con arreglo a lo dispuesto en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo ³⁶⁵, será una de las grandes esferas a las que se concederá una atención estratégica primordial. Las medidas que se adoptarán en cada esfera temática se apoyarán en la labor más amplia llevada a cabo por la Oficina en el marco de los programas de acción prioritarios para abordar las causas profundas de los déficits de PDFT, y se coordinarán con dicha labor, aplicando el enfoque de «Una OIT» para el avance de los PDFT.

³⁶⁴ OIT, GB.328/POL/7.

³⁶⁵ OIT, ILC.109/Resolución XVI.

Empeño continuo en la ratificación y aplicación de las normas fundamentales del trabajo

- 131.** La Oficina podría proporcionar más orientación y apoyo para incrementar la ratificación de las normas fundamentales del trabajo como representación del compromiso político para el avance de los PDFT y como base normativa para la adopción de medidas a ese respecto. Durante el periodo examinado se lograron progresos sustanciales en materia de ratificación, incluida la ratificación universal del Convenio núm. 182, aunque la ratificación de los demás instrumentos fundamentales aún dista de ser universal. La Oficina concebirá y llevará a cabo campañas de ratificación a escala mundial y de país, en consonancia con el Programa y Presupuesto para 2024-2025, en particular en relación con las normas internacionales del trabajo menos ratificadas. Aprovechando el impulso generado por la designación de los entornos de trabajo seguros y saludables como la quinta categoría de PDFT, la Oficina desarrollará una campaña mundial centrada específicamente en la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187, así como en los Convenios núms. 87 y 98, como derechos habilitantes de especial importancia. Esta labor se basaría en las enseñanzas extraídas de las actividades en curso en materia de ratificación, en lo que respecta a la importancia de prestar una asistencia adaptada y específica para superar los obstáculos a la ratificación y aprovechar las oportunidades políticas para la ratificación a medida que surjan.
- 132. Es necesario reforzar las sinergias entre las actividades de cooperación para el desarrollo de la Oficina y el mecanismo de control de la OIT a fin de mejorar la aplicación de las normas ratificadas.** En el marco de intervenciones más amplias de cooperación para el desarrollo, la Oficina podría dar prioridad a la aplicación de los comentarios de los órganos de control para centrar su labor de promoción de los PDFT. Es importante destacar que ello implicará profundizar los vínculos entre las actividades de cooperación para el desarrollo, a menudo administradas de manera descentralizada, y las solicitudes de asistencia técnica de los mandantes, con arreglo a los comentarios de los órganos de control. La Oficina también podría asegurarse de que los miembros del personal de los proyectos adquieran una mayor comprensión del papel y las funciones de los órganos de control de la OIT, y seguir integrando los conocimientos de los mecanismos de control de la OIT en toda la Organización, tanto en las oficinas exteriores como en la sede.

Creación de una base de datos empíricos para orientar las medidas

- 133. La OIT podría seguir invirtiendo en investigación y recopilación de datos para crear la base de datos empíricos necesaria para orientar las medidas en el ámbito de los PDFT.** Si bien la OIT ha contribuido a lograr importantes avances en la generación y aplicación de datos empíricos sobre los PDFT, especialmente sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, persisten lagunas de datos empíricos cruciales en las cinco categorías de PDFT. La Oficina podría incrementar su apoyo técnico para el desarrollo de métodos, herramientas y normas estadísticas necesarios para la investigación y la recopilación de datos sobre los PDFT, y apoyar el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, las instituciones de investigación y otros asociados nacionales para llevar a cabo estudios de investigación y recopilar datos sobre las preocupaciones prioritarias en materia de PDFT. La prestación de apoyo para mejorar la base de datos empíricos sobre no discriminación y libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva podría constituir una prioridad particular en este contexto. La integración de las cuestiones relativas a los PDFT en los programas nacionales de estadística podría ser otra esfera de gran importancia, sobre la base de la cooperación previa a este respecto en el ámbito del trabajo infantil. Los programas de investigación nacionales y mundiales sobre trabajo infantil y trabajo forzoso, elaborados mediante un proceso de consultas con los mandantes y otras partes interesadas en el marco del proyecto denominado «De la investigación a la acción», podrían orientar la cooperación en

materia de investigación en estas dos categorías de PDFT. Los principales informes mundiales podrían utilizarse para sensibilizar sobre los déficits de PDFT y ayudar a estructurar los debates de políticas sobre la manera de abordarlos.

- 134. La Oficina dedicará una mayor atención a la medición y el seguimiento del impacto en toda su cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo sobre los PDFT.** Los mandantes recurren cada vez más a la OIT en busca de orientaciones concretas y basadas en datos empíricos sobre las políticas «que funcionan» para colmar los déficits de PDFT. Sin embargo, a menudo no se dispone de datos empíricos sólidos sobre el impacto de las intervenciones, lo que restringe la capacidad de la Oficina y de los mandantes para aprender de la experiencia y definir enfoques más eficaces para la promoción de los PDFT. La OIT dará prioridad a la integración sistemática de un riguroso elemento de seguimiento y evaluación en los proyectos de cooperación para el desarrollo relacionados con los PDFT, a fin de mejorar los datos empíricos sobre su impacto. Asimismo, apoyará la realización de evaluaciones adaptadas sobre el impacto de los diferentes enfoques normativos y de políticas para abordar los déficits de PDFT. A este respecto, una prioridad especial será demostrar el impacto de los enfoques *integrados* con respecto a la promoción de los PDFT.

Asociaciones y alianzas estratégicas

- 135. La OIT seguirá aprovechando sus asociaciones y alianzas para impulsar el compromiso político y promover una labor de base amplia, coherente y coordinada entre las múltiples partes interesadas para el avance de los PDFT.** El renovado énfasis en el multilateralismo en favor del desarrollo sostenible ofrece numerosas oportunidades para que los PDFT se establezcan como un objetivo y un motor de progreso social y económico. Los PDFT ocupan un lugar central en la labor de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Por tanto, la Coalición desempeñará una función crucial en la consecución de un mayor compromiso político y más inversiones, y en el fomento de medidas concretas para el avance de los PDFT entre los mandantes tripartitos de la OIT, las organizaciones del sistema multilateral y las demás partes interesadas que la conforman. La OIT también aumentará su colaboración para la promoción de los PDFT con otros organismos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y las organizaciones económicas regionales a través de la Alianza 8.7, EPIC, la Iniciativa para la Contratación Equitativa y otras alianzas. En los distintos países, la OIT dará prioridad a la prosecución de la colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países, a fin de asegurar la inclusión de las preocupaciones relativas a los PDFT en las evaluaciones comunes de las Naciones Unidas para los países y en los MCNUDES. Asimismo, se aprovecharán las principales redes de empresas, como la Plataforma sobre el trabajo infantil y la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso, para promover los PDFT y fortalecer la capacidad de cumplimiento de las normas en las actividades empresariales y las cadenas de suministro.

Financiación sostenible

- 136. Las políticas y planes para el avance de los PDFT no tendrán mayor trascendencia sin fuentes de financiación sostenibles para su aplicación efectiva.** Al reconocer el papel fundamental de la financiación sostenible, la Oficina podría prestar asistencia técnica a los Gobiernos y fortalecer sus capacidades para que desarrollen y apliquen estrategias de movilización de recursos nacionales y marcos de financiación nacionales destinados a ampliar su margen de maniobra presupuestario para el avance de los PDFT, sobre la base de la labor más amplia de la Oficina en materia de financiación sostenible para el trabajo decente y de financiación sostenible en ámbitos de políticas, como la protección social.

- 137. Aunque los Gobiernos pueden y deberían movilizar recursos nacionales de forma sostenible, la comunidad internacional ha de cumplir una función clave para ayudar a colmar los déficits de financiación nacionales que persistan en la promoción de los PDFT.** Dicha función es aún más importante si se tienen en cuenta las presiones presupuestarias y el aumento de la deuda a que se enfrentan muchos Gobiernos. En este contexto, la OIT podría, a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social, sus asociaciones con las instituciones financieras internacionales y regionales pertinentes y otras asociaciones y alianzas, promover activamente un mayor apoyo internacional para la movilización de recursos destinados a hacer avanzar los PDFT. La función de liderazgo que ejerce la OIT en el Acelerador mundial ofrece la posibilidad particular de promover soluciones en materia de políticas integradas y el programa de financiación en colaboración con los mandantes, las Naciones Unidas, el Banco Mundial y otras instituciones financieras internacionales, así como con asociados multilaterales y bilaterales. A tal efecto, también se podría aprovechar la labor de la Oficina en apoyo de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular en relación con la financiación para el trabajo decente. Por último, la Oficina también podría promover la petición realizada en el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil de «hacer frente a la deuda externa de los países pobres muy endeudados a fin de reducir el endeudamiento excesivo»³⁶⁶.

³⁶⁶ 5.ª Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, *Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil*, Durban, 15-20 de mayo de 2022, párr. 44.