



Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa en el sector de los materiales de construcción, incluido el cemento

Ginebra, 23-27 de septiembre de 2024

► Conclusiones y recomendaciones¹

Oportunidades y desafíos para la promoción del trabajo decente y de una transición justa en el sector de los materiales de construcción, incluido el cemento

1. El sector de los materiales de construcción contribuye de manera decisiva al crecimiento económico, el desarrollo empresarial y la creación de puestos de trabajo. Se trata de un sector diverso que abarca la producción de numerosos tipos de materiales de construcción, como el cemento, y que está integrado por empresas de distintos tamaños. Tiene un notable potencial para crear oportunidades de trabajo decente, también en las cadenas de suministro, y para brindar oportunidades de negocio a todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales y las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). Además, el sector ofrece oportunidades para la innovación y la expansión de los mercados, en particular a través de la elaboración de materiales con bajas emisiones de carbono y otras prácticas que impulsan los progresos económicos, sociales y ambientales. Habida cuenta de su sensibilidad a las crisis geopolíticas, los ciclos económicos y la volatilidad de los precios en los mercados de materias primas y de la energía, tanto las empresas como los trabajadores del sector podrían experimentar una mayor vulnerabilidad.
2. El sector comprende subsectores con una huella de carbono considerable, por lo que las transformaciones estructurales hacia materiales de construcción ambientalmente sostenibles tienen importantes consecuencias tanto para las empresas como para los trabajadores. Entre las medidas encaminadas a abandonar los procesos de producción con altos niveles de emisiones de carbono figuran utilizar nuevas tecnologías y fuentes de energía eficientes, limitar al mínimo las consecuencias de la extracción de materias primas, adoptar prácticas ecológicas en relación con los materiales, cultivar el abastecimiento local y la economía circular e invertir en métodos para reducir la huella de carbono de los materiales tradicionales. Esta transición puede plantear retos, tales como la inadecuación de las competencias y las

¹ De acuerdo con los procedimientos establecidos, las presentes conclusiones y recomendaciones se presentarán al Consejo de Administración en su 353.ª reunión (marzo de 2025) para su examen.

transiciones laborales, y en algunos casos la pérdida de puestos de trabajo, así como limitaciones para el desarrollo de empresas sostenibles, en particular entre las mipymes.

3. Los cambios demográficos a nivel regional y los patrones de urbanización están generando cambios en la demanda de infraestructuras y entornos construidos, y son factores definitorios del futuro del trabajo en el sector. Además, el sector se está viendo transformado por rápidos cambios tecnológicos que tienen un gran potencial para aumentar el desarrollo de competencias y la productividad, y para actuar como catalizadores de la sostenibilidad ambiental. Estos avances tecnológicos pueden impulsar la transición hacia materiales más ecológicos, fomentar prácticas más ambientalmente sostenibles y promover el trabajo decente.
4. Es preciso contar con mejores datos primarios y con estadísticas oficiales específicas sobre el sector de los materiales de construcción para posibilitar una formulación de políticas eficaz. La informalidad presente en partes del sector dificulta el acceso a datos comparables y fiables, y los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no suelen documentarse suficientemente.
5. Si bien existen diferencias importantes entre los distintos países y regiones, el sector de los materiales de construcción en general tiene una oportunidad única para abordar los déficits de trabajo decente, inclusive en las cadenas de suministro, así como para mejorar las condiciones de trabajo y crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Al igual que en otros sectores, los desafíos que afronta el sector de los materiales de construcción desde el punto de vista de una transición justa podrían incluir, entre otros, la informalidad, unos niveles insuficientes de competencias de calidad y productividad, las disparidades salariales, las largas jornadas de trabajo y la discriminación de género y otras formas de discriminación, así como una protección laboral y social insuficiente y el limitado alcance de la negociación colectiva. Algunas formas de subcontratación y otra serie de prácticas empresariales y modalidades contractuales podrían llevar a la clasificación errónea de los trabajadores del sector en lo que se refiere a las relaciones de trabajo y exponerlos a deficiencias en la protección. Convendría prestar especial atención a los jóvenes, las mujeres y a los trabajadores más mayores o migrantes que se ven especialmente afectados por estos déficits de trabajo decente. Es importante contar con marcos normativos adecuados para abordar esas dificultades.
6. La identificación, evaluación, eliminación, reducción al mínimo, y vigilancia y control adecuados de los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector son una prioridad. Los riesgos relacionados con algunos materiales de construcción, entre los que se cuentan materiales nuevos, y los procesos de producción podrían afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, y no se han determinado plenamente. Otros riesgos crecientes son la exposición a fenómenos climáticos extremos y a elevadas temperaturas como consecuencia del cambio climático. Si bien se han establecido marcos jurídicos y políticos, y medidas de protección social, en determinados contextos existen algunas lagunas legislativas y de aplicación, circunstancias que se ven agravadas por la escasez de recursos y las limitaciones de capacidad de los sistemas de administración e inspección del trabajo.
7. Las tasas de retención del sector y su atractivo plantean un problema, especialmente debido a los cambios demográficos que se están produciendo en distintas regiones. En paralelo a una mayor demanda de trabajadores altamente cualificados para impulsar la innovación, la productividad y la sostenibilidad en el sector, es necesario adoptar medidas para atraer al talento y retenerlo, y promover el aprendizaje permanente, el perfeccionamiento de las competencias y la recualificación de todos los trabajadores. Pese a los avances realizados,

persisten el sesgo de género y la segregación ocupacional por sexo, lo que obstaculiza el acceso de la mujer al sector y su permanencia en él.

Qué medidas deben adoptarse para promover el trabajo decente y garantizar una transición justa en el sector de los materiales de construcción, incluido el cemento

8. Las *Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Directrices para una transición justa) son la referencia central para la formulación de políticas y una base para la acción.
9. El diálogo social, a todos los niveles, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, desempeña un papel decisivo en la elaboración y aplicación efectiva de políticas y leyes que promuevan el trabajo decente, y apoya una transición justa en el sector que no deje a nadie atrás.
10. La continua demanda de materiales de construcción, y cada vez más de materiales de construcción ecológicos, exige inversiones para facilitar una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental y una economía más circular. Resulta esencial contar con una combinación de políticas equilibrada que se adapte a los diferentes países y regiones. Debería concederse prioridad a las inversiones que tienen un gran potencial de creación de empleos decentes y verdes, en consonancia con las políticas industriales para promover una transición justa. Además, convendría crear un entorno propicio para las empresas sostenibles con el fin de promover iniciativas ecológicas que tengan por objeto mitigar los efectos ambientales de los materiales de construcción.
11. Es necesario garantizar que las normas relativas a la contratación pública fomenten el estricto respeto de los derechos laborales, incluida la SST, y contribuyan a una protección laboral efectiva de los trabajadores del sector. Cuando se contemple brindar apoyo estatal a las empresas, este deberá inscribirse bajo el signo del progreso y la responsabilidad, y fortalecer y mejorar el diálogo social, los derechos laborales y la protección de los trabajadores del sector.
12. Se necesitan políticas y marcos legislativos y normativos adecuados a fin de promover un entorno propicio para las empresas sostenibles en el sector, especialmente para las mipymes, con objeto de aumentar la productividad y la creación de empleos decentes. Un ecosistema de innovación ayudaría y alentaría a las empresas emergentes a desarrollar y optimizar tecnologías para reducir la huella de carbono del sector.
13. Resulta imprescindible que los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores elaboren estrategias de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, incluidos aprendizajes de calidad, para que las empresas y los trabajadores puedan responder mejor a la evolución de los requisitos del sector. Anticiparse a las necesidades en materia de competencias e identificar la inadecuación de las competencias es crucial para la transición del sector hacia prácticas más sostenibles. Integrar las estrategias de educación y formación con las políticas activas del mercado de trabajo contribuye de manera decisiva a facilitar el desarrollo de competencias, la recualificación, el reconocimiento del aprendizaje y la experiencia previos, y las necesarias transiciones en el mercado de trabajo. Ello es importante para garantizar el acceso a la formación de todos los trabajadores, especialmente en el caso de las mujeres, los jóvenes, las personas de edad, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

14. Es preciso reforzar el acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles para ayudar a todos los trabajadores, y en especial a los trabajadores migrantes y a aquellos que son vulnerables a los efectos del cambio climático y a la actual transición a economías más verdes. Los sistemas de protección social deberían proporcionar servicios de salud, seguridad del ingreso y servicios sociales a todos los trabajadores, con el propósito de aumentar la resiliencia frente a los efectos de las vulnerabilidades y adversidades de orden económico y ambiental. Es necesario garantizar el acceso a la protección social y la portabilidad de los derechos y las prestaciones de seguridad social de los trabajadores migrantes. También será vital garantizar de manera efectiva la coherencia de las políticas entre la acción climática en el sector y los esfuerzos para impulsar el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la no discriminación, la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable.
15. Es necesario abordar los riesgos y peligros en materia de SST que existen en el sector, incluida la exposición a sustancias peligrosas y las lesiones por manipulación manual. Convendría realizar un reconocimiento médico a todos los trabajadores antes de su incorporación al puesto de trabajo, así como exámenes médicos periódicos, para poder llevar un control de los efectos adversos experimentados por los trabajadores del sector en términos de salud y para mejorar la recopilación de datos. Asimismo, en lo referente al progreso hacia una transición justa en el sector con nuevos materiales y nuevos procesos de producción, será necesario prever los nuevos riesgos en materia de SST y llevar a cabo evaluaciones de los riesgos de manera proactiva, además de reevaluar la legislación vigente o crear nuevas normas y orientaciones en relación con los peligros en materia de SST vinculados con los nuevos materiales ecológicos y de otro tipo, y con las nuevas tecnologías. La capacidad de los servicios de inspección del trabajo debe verse reforzada proporcionalmente.
16. La efectiva incorporación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en la legislación nacional resulta crucial para garantizar los derechos en el trabajo de todos los trabajadores del sector de los materiales de construcción, inclusive en las cadenas de suministro. Además, los Gobiernos deberían elaborar y aplicar los oportunos marcos normativos para garantizar la correcta clasificación de las relaciones de trabajo en el sector y elaborar estrategias para lograr una transición exitosa de la economía informal a la formal, así como para eliminar los déficits de trabajo decente en el sector.
17. Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres resulta esencial para el futuro del sector. Ello incluye respetar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, eliminar el sesgo de género, impulsar la protección de la maternidad y promover un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

18. Los Gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir de manera efectiva la legislación nacional, a fin de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y los convenios internacionales del trabajo ratificados, se apliquen a todos los trabajadores del sector de los materiales de construcción, teniendo en cuenta sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT. También deberían promover una contratación pública que se inscriba bajo el signo de la responsabilidad y el

progreso, con miras a fomentar la sostenibilidad ambiental y el trabajo decente, en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes.

19. Además, los Gobiernos, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando resulte oportuno, deberían:

- a) promover activamente la libertad sindical y de asociación y un diálogo social inclusivo y efectivo a todos los niveles, que incluya la negociación colectiva y la cooperación tripartita, para forjar un consenso social sobre políticas y medidas ambiciosas en favor de una transición justa;
- b) prever marcos de políticas y normativos adecuados, realizar inversiones y aunar esfuerzos a fin de asegurar que el sector pueda hacer frente efectivamente al cambio climático y promover una transición justa;
- c) fortalecer los sistemas de administración del trabajo, incluido el sistema de inspección del trabajo, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación;
- d) luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo, promover un entorno de trabajo seguro y saludable, y desarrollar sistemas de gestión de la SST eficaces;
- e) promover un entorno propicio para las empresas sostenibles, con medidas específicas encaminadas a mejorar la productividad, la innovación y el emprendimiento, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación; fortalecer la resiliencia de las empresas y aplicar modelos empresariales y de producción ambientalmente sostenibles, especialmente en el caso de las mipymes;
- f) desarrollar estrategias sostenibles para reforzar el diálogo social y para operacionalizar los salarios vitales, en base a las Conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (febrero de 2024), y velar por que todos los trabajadores gocen de unas condiciones de trabajo decente, teniendo presente el respeto de los derechos fundamentales y las normas internacionales del trabajo relativas a los horarios laborales;
- g) aunar esfuerzos para satisfacer las necesidades en materia de competencias en el sector mediante la facilitación de oportunidades de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, abarcando la recualificación y el perfeccionamiento de competencias los sistemas de educación y formación técnica y profesional, y la digitalización de los sistemas educativos, y facilitar asimismo el reconocimiento del aprendizaje y la experiencia previos;
- h) promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la conciliación de la vida laboral y personal, y abordar la segregación ocupacional por motivos de género y el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado, entre otras cosas a través de la protección de la maternidad y por medio de la licencia parental;
- i) integrar las necesidades del sector en las estrategias de empleo a nivel nacional y las políticas industriales y sectoriales;
- j) proporcionar un acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, que puedan reducir la vulnerabilidad a los riesgos del ciclo vital, a las nuevas necesidades y a los riesgos mundiales. Proteger a todos los trabajadores y apoyar a las empresas del sector frente a los efectos adversos derivados de la transición ecológica y aumentar la resiliencia para facilitar una transición justa;

- k) aplicar medidas para velar por que todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales del sector de los materiales de construcción, respeten los derechos humanos y laborales, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), y por que cumplan las leyes nacionales donde quiera que desarrollen su actividad, y
- l) mejorar la recopilación y el análisis de datos estadísticos y administrativos que versen específicamente sobre los materiales de construcción, con inclusión de datos comparables relativos al empleo, la fuerza de trabajo y la productividad total de los factores, así como los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

20. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- a) colaborar para elaborar y llevar a cabo planes en favor de una transición justa a nivel empresarial y sectorial mediante la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo, en consonancia con la legislación nacional y las Directrices de la OIT para una transición justa, y
- b) sensibilizar, proporcionar información e impartir formación sobre la transición justa a sus miembros, centrándose en promover una transición justa en el sector.

21. La Oficina debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, las declaraciones, los instrumentos y las herramientas de la OIT pertinentes para el sector de los materiales de construcción, y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) proporcionar asistencia técnica a los mandantes para que formulen y apliquen políticas e iniciativas sectoriales en favor de la formalización y de una transición justa para fomentar la innovación y nuevas tecnologías que promuevan el trabajo decente en el sector;
- c) desarrollar la capacidad de los mandantes para participar en un diálogo social efectivo con el fin de promover el trabajo decente y garantizar una transición justa en el sector, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, según resulte oportuno;
- d) ayudar a los Estados Miembros a recopilar datos fiables, comparables y desglosados sobre el trabajo en el sector con miras a mejorar la formulación de políticas de base empírica;
- e) realizar evaluaciones del mercado de trabajo que versen específicamente sobre el sector, incluido un análisis de las lagunas normativas, así como estudios sobre los efectos que tienen en empresas y trabajadores las transformaciones de la transición hacia materiales ambientalmente sostenibles;
- f) proporcionar, previa solicitud, asistencia técnica a los mandantes sobre la metodología desarrollada por la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias con miras a los salarios vitales;
- g) elaborar directrices y herramientas para promover el trabajo decente y una transición justa en el sector, entre otras cosas en lo tocante a la subcontratación;
- h) diseñar y ejecutar proyectos de cooperación para el desarrollo teniendo en cuenta las diversas circunstancias y prioridades de sus Estados Miembros, en consonancia con los

Programas de Trabajo Decente por País, y organizar reuniones y talleres regionales sobre cuestiones relacionadas con el trabajo en el sector de los materiales de construcción;

- i)* desarrollar y reforzar alianzas para promover la coherencia de las políticas mediante iniciativas interinstitucionales;
- j)* promover activamente la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el sector, y
- k)* ayudar a identificar y evaluar las enfermedades profesionales causadas por los nuevos materiales de construcción y los procesos de producción empleados en el sector, en colaboración con los organismos competentes del sistema de las Naciones Unidas, y ofrecer orientaciones a los mandantes sobre las medidas adecuadas de eliminación de riesgos, aprovechando la experiencia del Programa Global de Eliminación de la Silicosis OIT/OMS. Si no hubiera suficientes datos disponibles para realizar una valoración, se debería adoptar un enfoque cauto.

Anexo

Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y orientaciones de la OIT y otros instrumentos internacionales para promover el trabajo decente y una transición justa en el sector de los materiales de construcción, incluido el cemento

Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014, y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- 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 (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio (núm. 138) y Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973
- Convenio (núm. 155) y Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio (núm. 182) y Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

- Convenio (núm. 81) y Recomendación (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio (núm. 144) y Recomendación (núm. 152) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

Convenios técnicos (y recomendaciones conexas)

- Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- Convenio (núm. 97) y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

- Convenio (núm. 115) y Recomendación (núm. 114) sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Convenio (núm. 127) y Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), y Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)
- Convenio (núm. 135) y Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Convenio (núm. 150) y Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Convenio (núm. 140) y Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- Convenio (núm. 139) y Recomendación (núm. 147) sobre el cáncer profesional, 1974
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Convenio (núm. 148) y Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- Convenio (núm. 154) y Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981
- Protocolo de 2002 (registro y notificación de los accidentes y las enfermedades profesionales) relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- Convenio (núm. 160) y Recomendación (núm. 170) sobre estadísticas del trabajo, 1985
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio (núm. 162) y Recomendación (núm. 172) sobre el asbesto, 1986
- Convenio (núm. 168) y Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- Convenio (núm. 167) y Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988

- [Convenio \(núm. 170\) y Recomendación \(núm. 177\) sobre los productos químicos, 1990](#)
- [Convenio \(núm. 171\) y Recomendación \(núm. 178\) sobre el trabajo nocturno, 1990](#)
- [Convenio \(núm. 174\) y Recomendación \(núm. 181\) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993](#)
- [Convenio \(núm. 181\) y Recomendación \(núm. 188\) sobre las agencias de empleo privadas, 1997](#)
- [Convenio \(núm. 183\) y Recomendación \(núm. 191\) sobre la protección de la maternidad, 2000](#)
- [Convenio \(núm. 190\) y Recomendación \(núm. 206\) sobre la violencia y el acoso, 2019](#)

Recomendaciones técnicas

- [Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 \(núm. 189\)](#)
- [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#)
- [Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 \(núm. 198\)](#)
- [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#)
- [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#)
- [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#)
- [Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 \(núm. 208\)](#)

Conclusiones, declaraciones y resoluciones

- [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento \(1998\), en su versión enmendada en 2022](#)
- [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa \(2008\), en su versión enmendada en 2022](#)
- [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019](#)
- [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, sexta edición, 2022](#)
- [Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2024](#)
- [Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, 2023](#)
- [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, 2023](#)
- [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\), 2021](#)
- [Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, 2021](#)

- Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, 2016
- Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, 2015
- Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 2007

Orientaciones de la OIT

- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal (versión revisada del repertorio de recomendaciones prácticas de 1998) ², 2024
- Conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, 2024
- *Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo*, 2023
- *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, 2022
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la construcción, 2022
- *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, 2019
- *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 2015
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad en la utilización de la maquinaria, 2013
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad en la utilización de sustancias químicas en el trabajo, 2013
- *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: ILO-OSH 2001*, 2001
- Seguridad en la utilización del amianto: Repertorio de recomendaciones prácticas, 1984

Otros instrumentos y procesos internacionales

- Programa mundial OIT/OMS para la eliminación de la silicosis, 2007
- OIT/OMS *Esquema para la elaboración de programas nacionales de eliminación de las enfermedades relacionadas con el asbesto*, 2007
- *Acuerdo de París* en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, 2015
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, 2011
- Marco Mundial de las Naciones Unidas sobre los Productos Químicos, 2023
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, 2011 y revisada en 2023

² De acuerdo con los procedimientos establecidos, este repertorio de recomendaciones prácticas se presentará a la 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024) del Consejo de Administración de la OIT para su consideración.