



Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas

Ginebra, 27-31 de enero de 2025

► Conclusiones y recomendaciones¹

Retos y oportunidades para la promoción del trabajo decente en el sector de los alimentos y las bebidas

1. El sector de los alimentos y las bebidas² es una de las piedras angulares de los sistemas alimentarios nacionales e internacionales, y desempeña un papel esencial para garantizar la seguridad alimentaria y la nutrición. Habida cuenta de que todos los países participan en la producción de alimentos y bebidas, el sector también es una fuente importante de medios de sustento y proporciona empleo directo a unos 80 millones de personas, o al 2,3 por ciento de la fuerza de trabajo mundial³. En la mayoría de los países, el sector de los alimentos y las bebidas constituye uno de los sectores manufactureros más importantes en términos de empleo, y contribuye significativamente al producto y al valor añadido. A menudo desempeña un papel importante en las economías rurales.
2. El sector de los alimentos y las bebidas es un ecosistema diverso de subsectores y empresas de todos los tamaños —desde microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) y empresas nacionales hasta grandes empresas multinacionales y entidades de la economía social y solidaria (ESS)—, lo que refleja la heterogeneidad de sus actividades.
3. El sector de los alimentos y las bebidas ha experimentado importantes transformaciones en los últimos decenios. El sector se enfrenta a retos y oportunidades debidos a la globalización, los cambios demográficos, la degradación del medio ambiente, el cambio climático y las crisis

¹ De acuerdo con los procedimientos establecidos, las presentes conclusiones y recomendaciones se presentarán al Consejo de Administración en su 355.ª reunión (noviembre de 2025) para su examen.

² A los efectos de las presentes conclusiones, el sector de los alimentos y bebidas se refiere a la elaboración, procesamiento y envasado de alimentos y bebidas y su distribución a los minoristas. El sector de los alimentos y bebidas se define con arreglo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas, revisión 4, de las Naciones Unidas, sección C, «Industrias manufactureras», división 10, «Elaboración de productos alimenticios», y división 11, «Elaboración de bebidas», 2008.

³ Estimaciones de la OIT basadas en ILOSTAT, 2022.

geopolíticas. Las transformaciones impulsadas por los avances tecnológicos pueden potenciar el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, pero pueden plantear otros retos al crear y mantener empleos decentes y combatir las desigualdades.

4. Afrontar los retos y aprovechar al mismo tiempo las oportunidades que ofrecen a fin de promover el trabajo decente y una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas exige estrategias tanto a corto como a largo plazo, así como medidas eficaces en el lugar de trabajo y a nivel empresarial, y políticas sectoriales eficaces, tanto en el plano nacional como internacional. Esto comprende crear un sector socialmente, ambientalmente y económicamente sostenible de una manera que contribuya a los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza, en consonancia con las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Directrices para una transición justa), de la OIT y con las *Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario*, de la OIT.
5. El sector de los alimentos y las bebidas tiene un potencial considerable para crear empleos decentes y verdes, especialmente para los jóvenes en los países en desarrollo. Si se realiza, este potencial puede contribuir a afrontar importantes retos mundiales, en particular la pobreza, la inseguridad alimentaria, las desigualdades, la degradación del medio ambiente y el cambio climático. Para aprovechar este potencial, debe hacerse más hincapié en afrontar los retos en materia de empleo, en particular la escasez de competencias, las necesidades o desajustes en materia de competencias, la informalidad sistémica y los déficits de trabajo decente que predominan en el sector, y en abordar otras cuestiones sociales y ambientales importantes. Es esencial promover condiciones de trabajo decentes por conducto del diálogo social, incluida la negociación colectiva, en el sector, fomentando al mismo tiempo el desarrollo de competencias y promoviendo oportunidades de aprendizaje permanente, con miras a hacer frente a la escasez de mano de obra, y alentar la creación y el crecimiento económico de empresas sostenibles tanto de alimentos como de bebidas. La ratificación de las normas internacionales del trabajo pertinentes y su aplicación efectiva en la legislación nacional por los Estados Miembros son fundamentales para garantizar los derechos en el trabajo para todos los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas, inclusive en las cadenas de suministro.
6. Se necesitan marcos de políticas, legislativos y normativos adecuados a fin de promover un entorno favorable para las empresas sostenibles en el sector, en particular las mipymes, con objeto de aumentar la productividad y fomentar la creación de empleos decentes⁴. Si bien existen importantes diferencias entre los diversos países y regiones, promover el trabajo decente y crear un entorno de trabajo inclusivo y equitativo en el sector exige la promoción de la formalización y el desarrollo de empresas sostenibles que generen empleos decentes y productivos que garanticen los derechos en el trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el acceso a una protección social universal, integral, adecuada y sostenible. La inversión por los Estados Miembros en infraestructura, por ejemplo, en carreteras, comunicaciones, medios digitales y energía, sobre todo en las zonas rurales que suelen carecer de servicios básicos, puede contribuir a crear un entorno propicio para las empresas, mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y fomentar el crecimiento económico y el trabajo decente en el sector y en otros sectores.

⁴ En consonancia con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007.

7. Garantizar la igualdad de género y la no discriminación es esencial. Ello incluye garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, eliminar los prejuicios de género, mejorar la protección de la maternidad y promover un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Es necesario prestar especial atención a los trabajadores en situaciones vulnerables. La regulación efectiva de la contratación nacional e internacional y la capacidad de todos los trabajadores para ejercer sus derechos en el trabajo, sea cual fuere su modalidad contractual, son esenciales para lograr que el sector de los alimentos y las bebidas sea equitativo, sostenible y resiliente.
8. La protección social, además de ser un medio eficaz para apoyar la seguridad del ingreso, el acceso a la atención de salud y el disfrute de muchos otros derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, fortalece la resiliencia ante los impactos de las vulnerabilidades y conmociones socioeconómicas y ambientales, y debería ser accesible para todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su situación en el empleo o de sus modalidades de trabajo. Debe prestarse atención a la transferibilidad de los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes.
9. Si bien la automatización y la digitalización que han caracterizado el desarrollo del sector de los alimentos y las bebidas en los últimos años han dado lugar a un incremento importante de la productividad y han abierto la posibilidad de mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, garantizar la seguridad y salud en el trabajo (SST) sigue siendo un reto. Las nuevas tecnologías pueden conllevar riesgos nuevos o adicionales en el lugar de trabajo, mientras que muchas operaciones continúan realizándose de forma manual, especialmente en el procesamiento de productos cárnicos, marinos y avícolas. La promoción de una cultura de prevención en materia de SST por medio de evaluaciones periódicas de los riesgos, el perfeccionamiento de la ergonomía y una formación eficaz es crucial para disminuir la incidencia de las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo en el sector. Es preciso fortalecer los marcos normativos y los sistemas de control del cumplimiento, en particular los sistemas de inspección del trabajo, a fin de respaldar efectivamente estos esfuerzos. Los marcos normativos deben tener en cuenta los peligros emergentes en materia de SST y otros peligros relacionados con nuevos productos y tecnologías.
10. Las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, han permitido aumentar la productividad y traen consigo importantes oportunidades y retos en el lugar de trabajo. Reforzar el diálogo social efectivo, en particular la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo, es crucial para aprovechar las oportunidades y hacer frente a los efectos adversos.
11. Ejemplos provenientes de diferentes países y regiones muestran el papel fundamental que desempeña el diálogo social efectivo a nivel nacional, sectorial y empresarial para afrontar los retos relacionados con el empleo y el trabajo, cuando se basa en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como en políticas nacionales sólidas, interlocutores sociales fuertes, un intercambio de información periódico y oportuno, y la confianza, el respeto y el entendimiento mutuos entre los mandantes tripartitos. Además de ayudar a establecer relaciones laborales sólidas y constructivas, el diálogo social efectivo es esencial para promover el crecimiento económico, un entorno social estable y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

¿Qué medidas deben adoptarse para crear y mantener una fuerza de trabajo calificada y competente y promover una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas?

12. Habida cuenta de las distintas necesidades y prioridades de los países en diferentes etapas de desarrollo y de las empresas de diferentes tamaños, no existe una solución única en lo que respecta a la formulación y la aplicación de políticas para crear y mantener una fuerza de trabajo calificada y promover una transición justa. Las empresas de alimentos y bebidas en todo el mundo tienen dificultades para atraer y mantener a trabajadores calificados y competentes de cara a la continua innovación, la adopción de la tecnología y el crecimiento económico. Especialmente en los países desarrollados, la escasez de mano de obra aumenta el interés en las tecnologías digitales, lo que también puede ayudar a las empresas a mejorar los procesos de producción y promover el incremento de la productividad y la sostenibilidad. Las nuevas tecnologías pueden transformar la naturaleza del trabajo en el sector y los requisitos en materia de competencias de la fuerza de trabajo, y aumentan la necesidad de que los trabajadores asuman funciones de producción basadas en el conocimiento. En los países en desarrollo, la escasez y el desajuste de mano de obra a menudo limitan el sector y se derivan del acceso limitado a una educación y una formación de calidad —reto que se ve exacerbado por la falta de transferencia de tecnología y por el ritmo más lento de la adopción de la tecnología, los limitados recursos financieros y la infraestructura—. En todo el mundo, unos sistemas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente eficaces e inclusivos, que engloben sistemas sólidos de previsión de las necesidades en materia de competencias, y programas de adquisición y perfeccionamiento de competencias y de recualificación con perspectiva de género, son esenciales para garantizar la adaptabilidad de la oferta de competencias a las necesidades actuales y futuras del sector, incluidas las relacionadas con los cambios tecnológicos y la utilización sostenible de los recursos naturales. Son fundamentales para salvaguardar la sostenibilidad y el crecimiento económico del sector, en el que el trabajo decente sea un pilar central.
13. La elaboración y puesta en práctica de iniciativas de política encaminadas a abordar las necesidades en materia de competencias del sector de los alimentos y las bebidas requieren la participación activa de los interlocutores sociales y deberían ocupar un lugar central en las políticas y estrategias sectoriales y empresariales. Dichas políticas deberían ayudar a las empresas a realizar actividades de mayor productividad y con un mayor valor añadido, y a facilitar su transición hacia la economía formal, entre otras cosas mejorando su acceso a los conocimientos, la tecnología y la financiación, fortaleciendo al mismo tiempo su capacidad de innovación y su capacidad para cumplir las normas pertinentes ambientales, laborales, de calidad y relativas a la inocuidad de los alimentos, e invirtiendo en infraestructura. Un apoyo específico, incluido el acceso a la financiación y programas de formación que concedan prioridad a las competencias tecnológicas y fomenten la sostenibilidad, ayudarán a cerrar la brecha entre las empresas más grandes que normalmente cuentan con más recursos y las mipymes, que tienen un acceso limitado al capital y a apoyo financiero. Es esencial mejorar las tasas de retención y el atractivo del sector, el desarrollo de competencias y la promoción del trabajo decente en el sector de los alimentos y las bebidas.
14. Unos sistemas eficaces para la anticipación, el seguimiento y la evaluación de las necesidades en materia de competencias y unas iniciativas eficaces de desarrollo de competencias también son fundamentales para la transición del sector hacia prácticas ambientalmente sostenibles. A este respecto, es esencial garantizar el acceso equitativo a la formación para todos los trabajadores y empleadores, y prestar especial atención a las mujeres y las personas en

situaciones vulnerables. Promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral es una responsabilidad compartida entre los Gobiernos y los interlocutores sociales. Subsanan los déficits de competencias para que los trabajadores de la economía informal accedan a programas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, y participen en ellos, a fin de apoyar su formalización debería ser una cuestión prioritaria. En este contexto deberían identificarse mecanismos de financiación viables y equitativos. Podría considerarse la posibilidad de establecer alianzas público-privadas de carácter estratégico.

15. El sector de los alimentos y las bebidas se enfrenta a retos ambientales considerables en todos los eslabones de la cadena de suministro, desde la producción de las materias primas hasta el consumo. Debería concederse prioridad a la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, mediante una legislación y unos marcos de políticas pertinentes, que aliente a las empresas a cambiar sus operaciones de formas que mejoren la eficiencia de los recursos y aumenten el valor añadido, reduzcan la presión sobre el medio ambiente y las haga más verdes, en consonancia con las Directrices de política para una transición justa, de la OIT. Las inversiones para crear empleos verdes decentes, en particular los programas de aprendizaje de calidad que fomentan el desarrollo de competencias reconocidas para los empleos verdes, tienen un gran potencial, así como las políticas sectoriales que promueven el trabajo decente y una transición justa. También es necesario mejorar los programas de educación y formación técnica y profesional invirtiendo en centros de formación profesional, planes de estudios de competencias ecológicas, itinerarios de aprendizaje para el inicio de la carrera profesional y trayectorias de aprendizaje de competencias basadas en las necesidades del mercado de trabajo. Además, se necesitarán políticas públicas para apoyar y fomentar modelos de negocio sostenibles y la innovación social en el sector, proporcionando al mismo tiempo un ecosistema propicio para aumentar la productividad y la competitividad. Un ecosistema de innovación ayudaría y alentaría a las empresas emergentes a desarrollar y optimizar tecnologías que reduzcan la huella de carbono del sector.
16. La ecologización de las empresas de alimentos y bebidas puede conllevar la promoción del abastecimiento responsable, la eficiencia hídrica y energética, la reducción del desperdicio del procesamiento de alimentos y el envasado sostenible. Al aplicar estas medidas, debería prestarse particular atención a los subsectores, regiones, comunidades, trabajadores y empresas a los que la transición podría afectar en mayor grado. La función que desempeña la protección social a efectos de amortiguar el impacto de la transición ecológica en los trabajadores y dotar a estos de los conocimientos y competencias necesarios para el empleo en los sectores verdes y de bajas emisiones de carbono merece una atención especial.
17. Al integrar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT y la sostenibilidad en sus decisiones en materia de adquisiciones, el sector de los alimentos y las bebidas puede reducir su huella de carbono, promoviendo al mismo tiempo prácticas laborales justas y condiciones de trabajo decentes a lo largo de las cadenas de suministro. Además, las empresas pueden apoyar una transición justa por medio de prácticas empresariales responsables que integren consideraciones relativas al empleo pleno y productivo y el trabajo decente, y en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
18. El diálogo social, en particular la negociación colectiva y la cooperación tripartita, tiene una función esencial que desempeñar en la elaboración de políticas y estrategias que promuevan el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, colmen los déficits de empleo y de competencias, alienten la innovación, gestionen el cambio y promuevan una transición justa

en el sector, tratando al mismo tiempo de hallar soluciones que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores, y aumentando el atractivo del trabajo en el sector.

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

19. Los Gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar efectivamente y hacer cumplir la legislación nacional, y de garantizar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo.
20. Todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en todas sus operaciones, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).
21. Los Gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según proceda, deberían:
 - a) promover y participar activamente en un diálogo social efectivo, basado en el respeto de la libertad sindical y de asociación y en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, a todos los niveles, con miras a forjar un consenso social sobre políticas y medidas ambiciosas en favor de una transición justa, la creación de empleo y el trabajo decente y sostenible para todos en el sector de los alimentos y las bebidas. El diálogo social efectivo debería incluir a todas las empresas y trabajadores del sector, en particular a los trabajadores migrantes, de los que el sector depende en gran medida en muchos países;
 - b) elaborar, por conducto del diálogo social, políticas y estrategias de empleo y/o sectoriales que reflejen las necesidades del sector y garanticen que todos los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas gocen de condiciones de trabajo decentes y puedan ejercer los derechos fundamentales y otros derechos laborales;
 - c) fortalecer la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, a fin de garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación pertinente, y fortalecer el acceso a la justicia laboral;
 - d) crear un entorno para las empresas sostenibles que les permita crecer, innovar y promover el trabajo decente, establecer y aplicar modelos de negocio y de producción ambientalmente sostenibles, y garantizar una transición justa;
 - e) invertir en el desarrollo, la accesibilidad y la adopción de tecnologías que puedan ayudar a las empresas a aumentar la productividad, promover la descarbonización y mejorar las condiciones de trabajo y la SST de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
 - f) concebir intervenciones de política específicas que incentiven y recompensen las medidas orientadas a lograr los objetivos de sostenibilidad;
 - g) elaborar y aplicar un marco nacional integral, propicio y resiliente sobre la SST integrado por una política, un sistema y un programa nacionales de SST, que refleje las necesidades del sector, y crear una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

- h) combatir la discriminación, la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, a través de una legislación, una reglamentación y políticas efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, incluida la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Las medidas específicas que se adopten deberían proteger a los grupos de trabajadores que pueden ser vulnerables a la discriminación;
- i) elaborar y aplicar políticas y estrategias, y apoyar las iniciativas impulsadas por el sector, que aborden las necesidades en materia de competencias en el sector a través de la educación y formación técnica y profesional, y de programas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, abarcando la recualificación y el perfeccionamiento de competencias, y garantizar el acceso equitativo a dichas oportunidades de aprendizaje, prestando particular atención a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad. Unas iniciativas eficaces exigen un diálogo social efectivo y la creación de alianzas en todas las instituciones laborales, de educación y de formación, y la participación activa del sector privado. Es preciso fortalecer la capacidad institucional y técnica de las instituciones de formación públicas y privadas, a fin de garantizar que tengan instalaciones de formación adecuadas e instructores calificados para impartir programas de formación de calidad que respondan a las necesidades del sector y contribuyan a una transición justa, inclusive proporcionando a los aprendices competencias verdes;
- j) establecer un sistema de reconocimiento de conocimientos previos que sea inclusivo y funcione adecuadamente, también con otros países, con objeto de ayudar a mejorar las condiciones de trabajo decente de los trabajadores migrantes, y
- k) proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, que fortalezcan la resiliencia ante los riesgos durante el ciclo de vida, las crisis, y las conmociones económicas y climáticas, incluidos los posibles efectos adversos de la transición verde, contribuyendo al mismo tiempo a unas empresas sostenibles y a unas economías sólidas que funcionen de manera adecuada.

22. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- a) reforzar su compromiso con un diálogo social efectivo basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, con miras a elaborar y poner en práctica iniciativas para promover el trabajo decente y la creación de empleo y su conservación, sobre todo en vista del impacto del cambio tecnológico, así como una transición justa, en particular el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en consonancia con la legislación y las políticas nacionales y con las Directrices de política para una transición justa, de la OIT y
- b) sensibilizar y proporcionar información e impartir formación a sus miembros sobre la promoción del trabajo decente y de una transición justa en el sector.

23. La Oficina debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, así como las declaraciones, instrumentos y herramientas de la OIT pertinentes para el sector de los alimentos y las bebidas, y fortalecer la capacidad de los mandantes de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

- b) prestar asistencia técnica a los mandantes para que formulen y apliquen políticas e iniciativas sectoriales que promuevan una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, fomentando la innovación y nuevas tecnologías que promuevan el trabajo decente en el sector;
- c) fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos de entablar un diálogo social efectivo para promover el trabajo decente y la formalización, y facilitar una transición justa en el sector;
- d) fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos para elaborar y poner en práctica efectivamente programas de desarrollo de competencias con perspectiva de género y centrados en los jóvenes, incluidos aprendizajes de calidad, formación en el trabajo, capacitación para fomentar la iniciativa empresarial, e iniciativas de aprendizaje permanente centradas en las competencias fundamentales, digitales, verdes y técnicas relacionadas con el sector. Esto incluiría la elaboración de una nota de orientación sobre el impacto de las nuevas tecnologías en el sector, que también apoyaría a los mandantes tripartitos a la hora de abordar cualquier efecto adverso asociado;
- e) promover el intercambio de conocimientos, en particular mediante la recopilación y difusión de buenas prácticas en materia de formalización, adquisición de competencias y empoderamiento de las mujeres, y una transición justa hacia un sector de los alimentos y las bebidas socialmente, ambientalmente y económicamente sostenible;
- f) realizar investigaciones orientadas a la acción sobre las oportunidades y los retos que entraña la promoción de modelos empresariales sostenibles, especialmente en el caso de las mipymes y las entidades de la economía social y solidaria en los países emergentes y en desarrollo, así como sobre los riesgos relacionados con la SST en el sector;
- g) promover la aplicación de las Directrices de política para una transición justa, de la OIT, en el sector;
- h) elaborar y poner en práctica proyectos de cooperación para el desarrollo que lleven a efecto estas conclusiones y recomendaciones, incluidas actividades regionales, teniendo en cuenta las diversas circunstancias y prioridades de sus Estados Miembros y en consonancia con los programas por país de la OIT;
- i) crear y fortalecer alianzas a fin de promover la coherencia de las políticas por medio de iniciativas interinstitucionales;
- j) apoyar los esfuerzos de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores encaminados a promover los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT en el sector, y
- k) seguir prestando apoyo a los mandantes, cuando lo soliciten, en la operacionalización de los salarios vitales, en consonancia con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (febrero de 2024).

Anexo

Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y orientaciones de la OIT y otros instrumentos internacionales encaminados a promover el trabajo decente y la transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas

Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales (y Recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y 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 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144), y Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Convenios técnicos (y Recomendaciones conexas)

- Convenio (núm. 97) y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- 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. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio (núm. 132) y Recomendación (núm. 47) sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
- Convenio (núm. 135) y Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Convenio (núm. 140) y Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 195) sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975
- 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. 150) y Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978
- 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
- Convenio (núm. 159) y Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio (núm. 168) y Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- 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
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- 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, 1977, actualizada por última vez en 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

- OIT. 2024. Conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, de la OIT
- OIT. 2023. Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo

- OIT. 2023. Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario
- OIT. 2022. Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo
- OIT. 2019. Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos
- OIT. 2015. Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

Otros instrumentos internacionales

- Naciones Unidas. 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos